



Agence canadienne  
d'inspection des aliments

Canadian Food  
Inspection Agency

Agence canadienne d'inspection des aliments



[www.inspection.gc.ca](http://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 de la  
Médecine vétérinaire (VM)

*Date d'expiration : 2026/09/30*



Canada

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>PAGE</b>
<b>PARTIE A – GÉNÉRAL</b>	
ARTICLE A1 - OBJET DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE A2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	1
** ARTICLE A3 - CHAMP D'APPLICATION.....	1
ARTICLE A4 - DROITS DE LA DIRECTION.....	2
ARTICLE A5 - DROITS DES EMPLOYÉS.....	2
ARTICLE A6 - TEXTES OFFICIELS.....	2
** ARTICLE A7 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
** ARTICLE A8 - PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	4
<b>PARTIE B – CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	
** ARTICLE B1 - DURÉE DU TRAVAIL.....	5
** ARTICLE B2 - TRAVAIL PAR POSTES.....	7
** ARTICLE B3 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	9
ARTICLE B4 - RAPPEL AU TRAVAIL.....	10
** ARTICLE B5 - DISPONIBILITÉ.....	11
** ARTICLE B6 - INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	11
** ARTICLE B7 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	12
** ARTICLE B8 - TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	14
** ARTICLE B9 - TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES.....	15
ARTICLE B10 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	16
ARTICLE B11 - IMMUNISATION.....	17
ARTICLE B12 - SOUS-TRAITANCE.....	17
** ARTICLE B13 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	17
** ARTICLE B14 - CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ.....	20

## **PARTIE C - CONGÉS**

**	ARTICLE C1	- CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	21
**	ARTICLE C2	- CONGÉ ANNUEL.....	22
	ARTICLE C3	- CONGÉ DE MALADIE.....	26
**	ARTICLE C4	- CONGÉ DE DEUIL PAYÉ .....	27
**	ARTICLE C5	- CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ .....	29
**	ARTICLE C6	- CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ .....	33
	ARTICLE C7	- RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ .....	41
**	ARTICLE C8	- CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE .....	42
**	ARTICLE C9	- RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES .....	44
	ARTICLE C10	- CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES .....	44
	ARTICLE C11	- CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT .....	44
**	ARTICLE C12	- CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	45
	ARTICLE C13	- CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION.....	46
	ARTICLE C14	- CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL .....	46
	ARTICLE C15	- CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL.....	47
	ARTICLE C16	- CONGÉ D'EXAMEN.....	47
**	ARTICLE C17	- PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	48
	ARTICLE C18	- CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL / AUDIENCES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL .....	52
	ARTICLE C19	- OBLIGATIONS RELIGIEUSES .....	55
	ARTICLE C20	- AUTRES CONGÉS PAYÉS.....	56
	ARTICLE C21	- AUTRES CONGÉS NON PAYÉS.....	57

\*\* ARTICLE C22 - CONGÉS POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES .57

## **PARTIE D – RELATIONS DE TRAVAIL**

ARTICLE D1	- PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES .....	58
ARTICLE D2	- UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	59
ARTICLE D3	- INFORMATION .....	60
ARTICLE D4	- DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	60
ARTICLE D5	- GRÈVES ILLÉGALES .....	60
ARTICLE D6	- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	61
ARTICLE D7	- CONSULTATION MIXTE.....	67
ARTICLE D8	- NORMES DE DISCIPLINE .....	68
** ARTICLE D9	- APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ .....	68
ARTICLE D10	- RÉFÉRENCES D'EMPLOI .....	69
ARTICLE D11	- HARCÈLEMENT SEXUEL .....	69
** ARTICLE D12	- ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION .....	70
ARTICLE D13	- INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	70
ARTICLE D14	- EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX DE TIERCES PARTIES.....	70

## **PARTIE E – AUTRES TERMES ET CONDITIONS**

ARTICLE E1	- EXPOSÉ DES FONCTIONS .....	71
ARTICLE E2	- DROITS D'INSCRIPTION.....	71
ARTICLE E3	- TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER .....	71
ARTICLE E4	- APPELS TÉLÉPHONIQUES .....	72

## **PARTIE F – INDEMNITÉ DE DÉPART**

ARTICLE F1	- INDEMNITÉ DE DÉPART .....	72
------------	-----------------------------	----

## **PARTIE G – RÉMUNÉRATION ET AUTRE QUESTIONS CONNEXES**

**	ARTICLE G1	-	RÉMUNÉRATION .....	74
	ARTICLE G2	-	PRIME DE SURVEILLANCE FONCTIONNELLE .....	76
	ARTICLE G3	-	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION .....	76
	ARTICLE G4	-	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	76
**	ARTICLE G5	-	DURÉE DE LA CONVENTION .....	77
**	APPENDICE A	-	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	79
**	APPENDICE B	-	APPENDICE DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	84
	APPENDICE C	-	TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL.....	108
**	APPENDICE D	-	PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE BLOCAGE DE POSTE.....	109
	APPENDICE E	-	DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION OU RETRAITE).....	111
	APPENDICE F	-	PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE .....	115
**	APPENDICE G	-	PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL .....	117
**	APPENDICE H	-	PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES - RECOUVREMENT DES COÛTS.....	118
**	APPENDICE I	-	PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES.....	120
**	APPENDICE J	-	PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	121
**	APPENDICE K	-	PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE .....	123
**	APPENDICE L	-	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CONSULTATION SUR LA GESTION INFORMELLE DES CONFLICTS .....	124

- \* **Les astérisques indiquent la renumérotation par rapport à la convention collective précédente**
- \*\* **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, les parties 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 l'agent négociateur exclusif de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 27 octobre 1997 visant les employés du groupe de la médecine vétérinaire (VM) de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.
- 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 DROITS DE LA DIRECTION**

**A4.01** 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 A5 DROITS DES EMPLOYÉS**

**A5.01** 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.

**A5.02** 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 A6 TEXTES OFFICIELS**

**A6.01** Les textes français et anglais de la convention sont des textes officiels.

## **\*\*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) « 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 la disponibilité, et de l'indemnité de rentrée au travail; (compensatory leave)

\*\*

- (c) « 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)
- (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 Politique 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 (1½); (time and one-half)
- \*\*
- (q) « tarif normal » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé (straight-time rate)
- \*
- (r) « 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)

- \* (s) « 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)
- \* (t) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5); (daily rate of pay)
- \* (u) « 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**

Le présent article ne s'applique pas aux employés du groupe VM qui travaillent par postes, voir l'article B2 - Travail par postes.

#### **B1.01 Généralités**

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

#### **B1.02 Horaire de travail normal**

Sous réserve de l'article B2, 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.

- B1.03** L'Employeur s'efforce dans la mesure du possible de prévoir une pause repas d'au moins une demi-heure (½) et d'au plus une (1) heure. Si, dans un établissement la pause repas est de plus d'une (1) heure, elle ne dépasse pas une heure et demie (1½). Cette pause repas est prise le plus près possible du milieu de la période de travail, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé.

#### **B1.04 Horaire de travail variable**

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

#### **B1.05 Registres mensuels 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 maximale de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de toute période allant jusqu'à vingt-huit (28) jours civils, 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.

### **Paiement de prime**

**B1.08** Ce paragraphe s'applique aux employées VM travaillant uniquement dans des abattoirs :

(a) Lorsqu'un employé travaille à son lieu de travail habituel, il a droit à une prime de vingt dollars (20,00 \$) dans les situations suivantes :

(i) lorsque les heures de travail à l'horaire sont modifiées de plus d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) par l'Employeur au lieu de travail habituel de l'employé;

et

(ii) lorsque l'employé est avisé par l'Employeur du changement à l'horaire après le début de la pause repas de la journée de travail précédente.

(b) Lorsqu'un employé travaille à son lieu de travail habituel, il a droit à une prime de vingt dollars (20,00 \$) dans les situations suivantes :

(i) lorsque la pause repas à l'horaire est modifiée de plus d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) par l'Employeur au lieu de travail habituel de l'employé;

et

(ii) lorsque l'employé est avisé par l'Employeur du changement de la pause repas à l'horaire après le début de la pause repas de la journée de travail précédente.

(c) la somme des primes versées conformément aux alinéas B1.08a) et b) ne doit pas excéder vingt dollars (20,00 \$) par journée de travail.

**\*\*ARTICLE B2  
TRAVAIL PAR POSTES**

- B2.01** (a) Lorsque les nécessités du service exigent que les employés travaillent par postes ou à des heures irrégulières, les heures de travail seront en moyenne sept virgule cinq (7,5) heures par jour et en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à l'exclusion des pauses repas.
- (b) Le travail par postes n'a lieu que pendant la semaine de travail normale, du lundi au vendredi.
- (c) Il n'y a pas de poste fractionné. L'Employeur ne prévoit pas à l'horaire plus de deux (2) postes par jour au même lieu de travail. Chaque poste peut commencer à deux (2) moments différents au cours d'une période de deux (2) heures.
- (d) Avant d'instaurer un poste de soirée ou de nuit à un lieu de travail, l'Employeur donne aux employés touchés par le changement au moins trois (3) mois d'avis. Cet avis peut être réduit, ou on peut y renoncer, après consentement mutuel des employés et de l'Employeur.
- B2.02** Dans le présent article, l'expression « horaire de travail par postes » signifie la répartition des postes de travail d'une période ne dépassant pas deux (2) mois consécutifs et leur établissement pour une période minimale de vingt-huit (28) jours consécutifs.
- B2.03** L'Employeur essaie dans la mesure du possible de prendre en considération les désirs des employés intéressés quand il établit les postes à l'intérieur d'un horaire de travail par postes. Afin de favoriser la prise en considération des désirs des employés intéressés, l'Employeur doit établir un horaire provisoire de travail par postes et l'afficher au moins un mois à l'avance.
- B2.04** L'Employeur s'efforce de répartir les postes de manière à ce que :
- (a) le poste d'un employé ne commence pas dans les quinze (15) heures qui suivent le poste précédent de celui-ci;
- (b) sous réserve des nécessités du service, l'employé ne soit pas tenu, sans son consentement, d'effectuer des postes de soirée ou de nuit pendant plus de deux (2) semaines consécutives sans que ceux-ci ne soient suivis d'une période correspondante de postes de jour.
- B2.05** 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.
- B2.06** Ce paragraphe s'applique aux employées VM travaillant uniquement dans des abattoirs :
- (a) Lorsqu'un employé travaille à son lieu de travail habituel, il a droit à une prime de vingt dollars (20,00 \$) dans les situations suivantes :
- (i) lorsque les heures de travail à l'horaire sont modifiées de plus d'une demi-heure (½) par l'Employeur au lieu de travail habituel de l'employé;

et

(ii) lorsque l'employé est avisé par l'Employeur du changement à l'horaire après le début de la pause repas de la journée de travail précédente.

(b) Lorsqu'un employé travaille à son lieu de travail habituel, il a droit à une prime de vingt dollars (20,00 \$) dans les situations suivantes :

(i) lorsque la pause repas à l'horaire est modifiée de plus d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) par l'Employeur au lieu de travail habituel de l'employé;

et

(ii) lorsque l'employé est avisé par l'Employeur du changement de la pause repas à l'horaire après le début de la pause repas de la journée de travail précédente.

(c) la somme des primes versées conformément aux alinéas B2.06a) et b) ne doit pas excéder vingt dollars (20,00 \$) par journée de travail.

**B2.07** À la condition qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'Employeur, les employés du même établissement peuvent échanger leurs postes avec la permission du responsable. Une fois l'échange approuvé, l'horaire de travail devient l'horaire officiel de travail par postes de l'endroit.

**B2.08** Les horaires provisoires et définitifs de travail par postes doivent indiquer les heures de travail de chaque poste. L'horaire définitif de travail par postes doit être publié au moins une (1) semaine avant le commencement dudit horaire.

**B2.09** Si l'employé reçoit un préavis de moins de sept (7) jours d'une modification à son horaire de travail par postes, il est rémunéré à tarif et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour le travail exécuté au cours du premier poste modifié. Les postes suivants effectués selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux des heures normales.

**B2.10** Pendant chaque poste complet, l'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de prévoir à l'horaire une pause repas d'au moins une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) et d'au plus une (1) heure. Si, dans un certain établissement, la pause repas est de plus d'une (1) heure, celle-ci ne dépasse pas une heure et demie ( $1\frac{1}{2}$ ). Cette pause repas doit être prise aussi près que possible du milieu du poste à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé.

**B2.11** (a) Lorsque le poste ne commence pas et ne se termine pas le même jour, il est considéré comme ayant été travaillé en totalité :

(i) le jour où il a commencé lorsqu'au moins la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) des heures travaillées tombent ce jour-là,

ou

(ii) le jour où il se termine lorsque plus de la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) des heures travaillées tombent ce jour-là.

- (b) Par conséquent, le premier jour de repos commence immédiatement après minuit du jour civil au cours duquel l'employé a travaillé ou est censé avoir effectué son dernier poste; et le deuxième jour de repos commence immédiatement après minuit du premier jour de repos de l'employé ou immédiatement après minuit d'un congé désigné payé si les jours de repos sont séparés par ce congé.

\*\*

## **B2.12 Prime de poste**

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

## **\*\*ARTICLE B3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**B3.01** 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, rémunération à tarif et demi (1½) 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 (1½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
- (c) un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos » désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

## **B3.02 Calcul des heures supplémentaires**

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

**B3.03** 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. Lorsqu'en raison des nécessités du service, il est impossible de donner un préavis de douze (12) heures, l'Employeur donne un préavis raisonnable, en fonction des circonstances.

**B3.04** 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.

\*\*

**B3.05** (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 (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période payée raisonnable déterminée par 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 (1) repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période payée raisonnable déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

\*\*

(c) Les clauses B3.05a) et b) ne s'appliquent pas :

\*

(i) 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

\*\*

(ii) à l'employé qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

#### **ARTICLE B4 RAPPEL AU TRAVAIL**

**B4.01** Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'un employé qui est en disponibilité est rappelé au travail par l'Employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

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

ou

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

**B4.02** 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 B4.01(a) 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.

**B4.03** 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.

## **\*\*ARTICLE B5 DISPONIBILITÉ**

**\*\***

- B5.01** (a) L'employé qui est tenu d'être promptement disponible doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu, ou tout autre moyen de communication convenues et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible et dans un délai raisonnable déterminé par l'Employeur, s'il est contacté. L'Employeur fournit normalement un dispositif de communication électronique ou un téléphone cellulaire à l'employé en disponibilité.
- (b) Lorsque l'employé auquel l'Employeur a fourni un dispositif de communication électronique ou un téléphone cellulaire n'est pas requis de répondre aux appels, cet employé n'est pas considéré comme étant en disponibilité.
- B5.02** Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit promptement 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.
- B5.03** Un employé en disponibilité qui est appelé au travail par l'Employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément à l'article B4 - Rappel au travail.
- B5.04** L'employé appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne recevra aucune indemnité de disponibilité.

## **\*\*ARTICLE B6 INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

- B6.01** (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 B13.10.
- B6.02** 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.

**B6.03 \*\*ARTICLE B7**  
**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

\*\*

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

\*\*

**B7.01** Sous réserve de la clause B7.02, 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.

**B7.02** L'employé qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article C19 - Congé pour les questions concernant les relations du travail/audiences de la commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

**B7.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos**

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu de la clause B7.01 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.

**B7.04** 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 B7.03 :

- (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.

**B7.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé**

La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait de la façon suivante :

- (a) un jour férié désigné payé, rémunération à tarif et demi (1½) pour chaque heure de travail effectuée jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) et à tarif double (2) pour chaque heure additionnelle, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé;

ou

- (b) lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième 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 B3.01c), 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.

**B7.06 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 B7.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

**\*\*ARTICLE B8  
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

\*\*

**B8.01** Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

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

\*\*

(b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :

(i) sa rémunération régulière 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, un jour donné, 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.

**B8.02** Aux fins de la clause B8.01, 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.

**B8.03** Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

**B8.04** 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.

**B8.05** 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, B3 - Heures supplémentaires, et B7 - Jours fériés désignés payés.

**B8.06** 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.

**B8.07** Il n'est versé aucune rémunération pour le temps de déplacement nécessaire pour se rendre à des cours, séances de formation, conférences et séminaires auxquels un employé est envoyé à des fins de promotion professionnelle, à moins qu'il ne soit tenu par l'Employeur d'y assister.

**\*\***

#### **B8.08 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 quarante (40) nuits dans une année financière a droit à quinze (15) 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 quarante-cinq (45) 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 B14.

(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 B9 TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES**

**B9.01** 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 annexe B) s'appliquera. Dans tous les autres cas, les clauses suivantes s'appliqueront :

**\*\***

**B9.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » désigne :

**\*\***

(a) L'introduction par l'Employeur de matériel, d'équipement, de système ou de logiciel d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés;

ou

- \*\* (b) une transformation considérable des opérations de l'Employeur directement reliée à l'introduction du matériel, de l'équipement, de système ou de logiciel et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés.

**B9.03** 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.

\*\*

**B9.04** 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.

**B9.05** Le préavis écrit prévu à la clause B9.04 contiendra les renseignements suivants :

- (a) la nature et le degré du changement;
- (b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer le changement;
- (c) le ou les endroits en cause.

**B9.06** Dès que possible après la communication du préavis prévu à la clause B9.04, l'Employeur consulte l'Institut au sujet des conséquences du changement technologique dont il est fait mention à la clause B9.04, et ce, pour chaque groupe d'employés. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

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

**B9.07** 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 fera tous les efforts possibles pour dispenser la formation pendant les heures de travail de l'employé, et ce, gratuitement pour l'employé.

## **ARTICLE B10 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

**B10.01** 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.

## **ARTICLE B11 IMMUNISATION**

**B11.01** 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 B12 SOUS-TRAITANCE**

**B12.01** 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 B13 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

### **B13.01 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*.

### **B13.02 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.

**B13.03** 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.

**B13.04** 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.

### **B13.05 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.

\*\*

### **B13.06 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 B7.01m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.

\*\*

(b) La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de point de pourcentage sera dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la proclamation de l'autre jour par une loi du Parlement comme jour férié national, mais ne sera pas plus tôt que la date à laquelle le jour férié est observé pour la première fois.

**B13.07** Sous réserve de l'article B3 - 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 B7.01 de la présente convention, il est rémunéré à tarif et demi (1½) 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 Article B14 - Congé Compensatoire Payé, ne s'appliquent pas.

### **B13.08 Heures supplémentaires**

« Heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par l'employé en dehors des heures prévues à l'article B13.03, mais ne comprend pas les heures de travail un jour férié.

**B13.09** Sous réserve de l'article B3 - Heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1½) 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 Article B14 - Congé Compensatoire Payé, ne s'appliquent pas.

### **B13.10 Indemnité de rentrée au travail**

Sous réserve des dispositions de l'article B13.04, 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 B6.01a) 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.

### **B13.11 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 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 C2.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- (a) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures, 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 (12,5) 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 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**

### **B13.12 Congés de maladie**

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

### **B13.13 Administration des congés annuels et des congés de maladie**

- (a) Aux fins de l'application des articles B13.11 et B13.12, 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 de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à plein temps.

#### **B13.14 Indemnité de départ**

Nonobstant les dispositions de l'article F1 - 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 temps plein 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.

- B13.15** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans la clause B13.14 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 B14 CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ**

\*\*

- B14.01** Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu des articles B3 - Heures supplémentaires, B4 - Rappel au travail, B5 - Disponibilité, B6 - Indemnité de rentrée au travail, B7 - Jours fériés désignés payés et du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires en vertu de l'article B8 - Temps de déplacement peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré prévu à l'article applicable.
- B14.02** Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été utilisés au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé au 30 septembre de cet exercice.
- B14.03** 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 le certificat de nomination au moment de la demande.
- B14.04** 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.

**B14.05** Lorsque le paiement est effectué en vertu de présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

## **PARTIE C – CONGÉS**

### **\*\*ARTICLE C1 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

- C1.01** 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.
- C1.02** Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujetti à la présente convention est conservé par l'employé.
- C1.03** Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.
- C1.04** 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.
- C1.05** 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.
- C1.06** Les crédits de congé sont acquis à raison d'un jour équivalent à sept virgule cinq (7,5) heures.
- C1.07** 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.
- C1.08** 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.

\*\*

**C1.09** L'employé 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'une année financière, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements 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 C2 CONGÉ ANNUEL**

**C2.01** La période de référence pour congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement.

### **C2.02 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) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où a lieu son premier (1<sup>er</sup>) anniversaire de service;
- (b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où a lieu son premier (1<sup>er</sup>) anniversaire de service;
- (c) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où a lieu son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où a lieu son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où a lieu son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où a lieu son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où a lieu son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.

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

\*\*

- C2.03** (a) Aux fins des paragraphes C2.02 et C2.17 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 son licenciement et qui est réaffecté à l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans l'année qui suit la date dudit licenciement. Pour plus de précision, les prestations d'indemnité de départ reçues en vertu des paragraphes F1.08 à F1.11 de l'appendice « E », ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives, ne réduisent en rien le calcul du service des employés qui n'ont pas quitté la fonction publique.

**Prise en compte du service antérieur dans les Forces canadiennes dans le calcul des crédits de congé**

- (b) Aux fins du paragraphe C2.03a) seulement, à compter du 1<sup>er</sup> 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).

**C2.04 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 cause.

**C2.05 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.

**C2.06 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,  
ou

- (b) 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.

**C2.07 (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 jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

- (b) Nonobstant l'alinéa C2.07a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé est assujéti à la présente convention, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

**(c) 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 au taux de rémunération de l'employé, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

**C2.08 Rappel pendant le congé annuel**

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

- (a) se rendre à son lieu de travail;
- et
- (b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel;
- (c) annuler des réservations faites auparavant, mais après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

**C2.09** 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 C2.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

#### **C2.10 Annulation ou modification d'un congé annuel**

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté 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 période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Employeur. L'employé doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'Employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

#### **C2.11 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 de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

#### **C2.12 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<sup>er</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement.

#### **C2.13 Abandon de poste**

Nonobstant la clause C2.12, tout employé dont l'emploi prend fin grâce à une déclaration comme quoi l'employé abandonne son poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question à la clause C2.12 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

#### **C2.14 Recouvrement lors de la cessation d'emploi**

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

#### **C2.15 Nomination à un poste dans un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V**

Nonobstant la clause C2.12, 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 ou d'ancienneté acquis mais non utilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

## **C2.16 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 du nombre maximum d'heures indiqué à l'alinéa C2.07a) 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.

\*\*

- C2.17** (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<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe C2.03. Pour plus de précision, les employés ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe C2.17a) qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- (b) Les crédits annuel prévus aux paragraphes C2.17a) ci-dessus sont exclus de l'application des alinéas C2.07a), b) et c) visant le report et liquidation des congés annuel.

## **ARTICLE C3 CONGÉ DE MALADIE**

### **C3.01 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.

**C3.02** 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.

**C3.03** À moins d'une indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa C3.02a).

**C3.04** 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.

**C3.05** 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.

**C3.06** Lorsqu'un employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause C3.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

(a) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou

(b) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures s'il n'a pas présenté une demande de congé pour accident de travail,

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.

**C3.07** 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'un licenciement et s'il est réengagé à l'Agence canadienne d'inspection des aliments au cours de l'année suivant son licenciement.

**C3.08** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi précédente dans l'Agence lui seront rendus si l'emploi a pris fin en raison de la fin d'une période d'emploi déterminée, et qu'il est réembauché par l'Agence canadienne d'inspection des aliments au plus tard un (1) an après la fin de la période d'emploi en question.

## **\*\* ARTICLE C4 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

\*\*

### **C4.01 Congé de deuil payé**

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 demi-frère, la demi-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 grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille et un 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 à droit au congé de deuil payé sous C4.01a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

\*\*

- C4.02**
- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, 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, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
  - (b) À la demande de l'employé, un 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;
    - (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 une durée maximale d'une (1) journée 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 du grand-parent 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 ou son représentant autorisé peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas C4.02a), b), c) d) et e).

- \* (g) Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de décès en vertu des alinéas C4.02a), b), c), d) et e), celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

## **\*\*ARTICLE C5 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

### **C5.01 Congé de maternité**

- (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 C3 - congé de maladie ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article C3 - congé de maladie 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.

\*\*

#### **C5.02 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* :

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

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 C5.02c)(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.

### **C5.03 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 C5.02(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 C5.02(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa C5.02(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa C5.03(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 C5.02 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 C5.03(a)(i).

## **\*\*ARTICLE C6 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

### **C6.01 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.

\*\*

## **C6.02 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 C6.02c) à k),  
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, aux alinéas C6.02l) 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 touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;  
  
et
  - (iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle 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 C5.02(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 C5.02(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 assujéti en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas C6.01a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (iv) lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- (v) l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (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 C5.02c)(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 C5.02c)(iii) et C6.02c)(v) pour le même enfant.
- (d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa C6.02c)(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 C6.01a)(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 C5.02c)(iii) pour le même enfant.
- \*\*
- (iv) lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), 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 C5.02c)(iii) pour le même enfant;

- (m) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa C6.021)(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.

### **C6.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

- (a) L'employé qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa C6.02(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 C6.02(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa C6.02(a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa C6.03(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 C6.02 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 C6.03(a)(i).

### **ARTICLE C7 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ**

- C7.01** (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<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- (b) La demande dont il est question au paragraphe C7.01a) 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 au paragraphe C7.01a); 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 C8**

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

\*\*

**C8.01** Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants d'un autre lit, les enfants en famille d'accueil, l'enfant en tutelle de l'employé ou les enfants du conjoint légal ou de fait), 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 petits-fils, de la petite-fille, des grands parents de l'employée, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la belle-fille, et 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.

**C8.02** Sous réserve des nécessités du service, 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 paragraphe 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 ou 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.

### **C8.03 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 C8.03a) 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 C8.03a) 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.

- C8.04** 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 C9  
RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

\*\*

- C9.01** 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.
- C9.02** 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 C10  
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES**

- C10.01** 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.

**ARTICLE C11  
CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT**

- C11.01** 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 conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint ou conjoint de fait est déménagé temporairement.

**\*\* ARTICLE C12**  
**CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

\*\*

**C12.01** Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint légal ou de fait et qui sont sous la 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 les petits enfants de l'employé, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou tout parent à l'égard de qui l'employé a 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.

**C12.02** Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

\*\*

**C12.03** Sous réserve du paragraphe C12.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) 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;
- (b) 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;
- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- (e) pour assister à une activité scolaire, si le superviseur en a été prévenu le plus longtemps possible avant la date du congé;
- (f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;

\*\*

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

\*\*

- (h) quinze (15) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe C12.02 ci-dessus 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 C13**  
**CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION**

**C13.01** 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 autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

**ARTICLE C14**  
**CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL**

**C14.01** Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection du 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. La présente clause s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

**ARTICLE C15**  
**CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL**

**C15.01** 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 C16**  
**CONGÉ D'EXAMEN**

**C16.01** 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 C17**  
**PROMOTION PROFESSIONNELLE**

**Préambule**

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.

**C17.01 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 un service que l'Employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- (b) L'employé en congé d'éducation non payé en vertu de la présente clause reçoit une indemnité tenant lieu de traitement de pas moins de cinquante pour cent (50 %) 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 du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :
  - (i) abandonne le cours,
  - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours,ou
  - (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de licenciement, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu de la présente clause, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

\*\*

## **C17.02 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 ou une séance d'étude dans un domaine ayant un lien 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 contribuent 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, sous réserve des nécessités du service.
- (d) L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- \*\* (e) En cas de refus d'une demande d'assister à une conférence, l'Employeur doit, sur demande écrite de la personne salariée, en donner la ou les raison(s) par écrit.
- \* (f) 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.
- \* (g) 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 à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- \* (h) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles B3 - Heures supplémentaires et B8 - Temps de déplacement pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions de la présente clause, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa f) ci-dessus.

### **C17.03 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.
- (b) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa C17.03a).
- (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 B3 - Heures supplémentaires ou B8 - 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.

### **C17.04 Normes de sélection**

- (a) Si l'Employeur détermine les normes de sélection d'attribution des congés en vertu des clauses C17.01 à C17.03 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'ACIA recevront un exemplaire de ces normes. Sur demande, l'Employeur procédera à des consultations avec le représentant de l'Institut membre du Comité au sujet des normes de sélection.

- (b) Toutes les demandes de congé formulées en vertu des clauses C17.01 à C17.03 seront revues par l'Employeur. L'Employeur fournira au représentant de l'Institut membre du Comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'ACIA une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des clauses C17.01 à C17.03.

**C17.05 Comité de promotion professionnelle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)**

- (a) Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi, les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau de l'Agence canadienne d'inspection des aliments par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un Comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'ACIA. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.
- (b) Le Comité consultatif de l'ACIA est composé d'un nombre d'employés et de représentants de l'Employeur mutuellement acceptables qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail.
- (c) Les employés membres permanents des Comités consultatifs de l'ACIA ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- (d) L'Employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- (e) Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

**ARTICLE C18**  
**CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL /**  
**AUDIENCES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS**  
**LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL**

**C18.01 Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**

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

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

- (a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

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.

**C18.02 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.

**C18.03 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.

**C18.04 Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un employé qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage, d'une commission de l'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*.

**C18.05 Employé appelé comme témoin**

L'Employeur accorde un congé payé à un employé qui représente l'Institut devant commission d'arbitrage, un bureau de conciliation 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*.

**C18.06 Arbitrage des griefs**

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

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

**C18.07 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs**

**Employé qui présente un grief**

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

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

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

#### **C18.08 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.

#### **C18.09 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.

#### **C18.10 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.

#### **C18.11 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.

#### **C18.12 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.

#### **C18.13 Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Institut**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès de l'Institut prévus par les statuts et le règlement de l'Institut.

#### **C18.14 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 C19 OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

- C19.01** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- C19.02** Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.
- C19.03** Nonobstant le paragraphe C19.02, 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.
- C19.04** 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.

## **ARTICLE C20 AUTRES CONGÉS PAYÉS**

**C20.01** 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 attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

### **C20.02 Congé pour des raisons personnelles**

Sous réserve des nécessités du service 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.

### **C20.03 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 19.03b) et 19.03c), 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 C21 AUTRES CONGÉS NON PAYÉS**

**C21.01** 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 municipale élue à plein temps.

## **\*\*ARTICLE C22 CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES**

\*\*

**C22.01** 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.

\*\*

**C22.02** 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.

\*\*

**C22.03** 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.

\*\*

**C22.04** En alternative au congé sans solde prévu au paragraphe C22.01, 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.

\*\*

**C22.05** Le congé ou le temps libre payé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

## **PARTIE D – RELATIONS DE TRAVAIL**

### **ARTICLE D1**

#### **PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES**

- D1.01** 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.
- D1.02** L'Institut informe l'Employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque employé visé à la clause D1.01.
- D1.03** Aux fins de l'application de la clause D1.01, 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.
- D1.04** L'employé qui convainc l'Institut du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration faite 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* autre que l'organisme religieux mentionné dans la déclaration sous serment des contributions égales au montant des cotisations n'est pas assujetti au présent article. L'Institut informera l'Employeur en conséquence.
- D1.05** 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.
- D1.06** Les sommes retenues conformément à la clause D1.01 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.

- D1.07** 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.
- D1.08** 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.
- D1.09** 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 D2 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

### **D2.01 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.

### **D2.02 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'agent négociateur pour l'affichage d'avis officiels, dans des endroits facilement accessibles aux employés et déterminés par l'Employeur et l'Institut.

Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut et les activités sociales et récréatives. L'Employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

### **D2.03 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 D3 INFORMATION**

- D3.01** 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.
- D3.02** 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 D4 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

- D4.01** 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.
- D4.02** 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.
- D4.03** L'Institut informe promptement l'Employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.
- D4.04** **Congé du délégué syndical**

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

### **ARTICLE D5 GRÈVES ILLÉGALES**

- D5.01** 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 D6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- D6.01** En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article D6.
- D6.02** 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 D6.12 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.
- D6.03** 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**

- D6.04** 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 D6.07, 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'exécution de la présente convention 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.
- D6.05** Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :
- (a) palier 1 - premier (1<sup>er</sup>) 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.

- D6.06** 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.
- D6.07** 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.
- D6.08** 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.
- D6.09** 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.
- D6.10** Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par le syndicat à n'importe quel palier.
- D6.11** Le syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le président, c'est ce dernier qui rend la décision.
- D6.12** Un employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause D6.07 au plus tard le trente-cinquième (35<sup>e</sup>) jour civil qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- D6.13** L'employeur répond normalement au grief d'un employé, à tous 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.

- D6.14** 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 qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.
- D6.15** 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.
- D6.16** 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.
- D6.17** 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.
- D6.18** 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.
- D6.19** 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.
- D6.20** Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou à son chef de service.
- D6.21** 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.
- D6.22** 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.
- D6.23** 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 de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant; ou
  - (b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire; ou
  - (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.

**D6.24** 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.

**D6.25** En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publiques 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**

**D6.26** 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) le 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**

- D6.27** (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.
- D6.28** 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; et
- (b) transmet le grief collectif à la personne dont la décision en matière de griefs constitue le palier approprié de la procédure.
- D6.29** 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 D6.28, 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.
- D6.30** 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.
- D6.31** 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.

- D6.32** 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 D6.33, dans les quarante (40) jours civils après l'expiration de ce délai.
- D6.33** 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 D6.28.
- D6.34** Lorsque la nature de 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.
- D6.35** Tout employé visé par le grief collectif peut en tout temps aviser le syndicat qu'il ne désire plus y souscrire.
- D6.36** 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**

- D6.37** La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul palier.
- D6.38** 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.
- D6.39** 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 D6.39, 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.
- D6.40** 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; et
  - (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.

- D6.41** Les parties peuvent présenter un grief de principe au plus tard le trente-cinquième (35<sup>e</sup>) 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 lieu au grief de principe, selon le première éventualité.
- D6.42** 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 D6.40.
- D6.43** Une partie peut, à n'importe quel moment, abandonner le grief de principe.
- D6.44** 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 D7 CONSULTATION MIXTE**

- D7.01** Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.
- D7.02** 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.
- D7.03** 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.
- D7.04** **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.
- L'Institut fournit régulièrement à l'Employeur une liste à jour de tous les participants autorisés par le groupe exécutif.
- D7.05** 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.
- D7.06** Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

## **ARTICLE D8 NORMES DE DISCIPLINE**

- D8.01** Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline, l'Employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.
- D8.02** 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.
- D8.03** 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.
- D8.04** 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. À l'exception des réprimandes écrites, cette période sera automatiquement prolongée de la durée de toute période de congé non payé de plus de six (6) mois.

## **\*\*ARTICLE D9 APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ**

**D9.01** **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.

**\*\***

- D9.02** (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 a 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 (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

**D9.03** 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.

\*\*

**D9.04** 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. Aux fins de l'application de cette clause, les renseignements peuvent être rendus accessibles électroniquement, auquel cas la présence d'un représentant autorisé de l'Employeur n'est pas requise.

**D9.05** 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 D10 RÉFÉRENCES D'EMPLOI**

**D10.01** 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 D11 HARCÈLEMENT SEXUEL**

**D11.01** 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.

- D11.02** (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 D11.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

**\*\*ARTICLE D12  
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**\*\***

**D12.01** 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 de casier judiciaire a été demandée.

- D12.02** (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
- (b) Si, en raison de l'alinéa D12.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

**ARTICLE D13  
INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**D13.01** 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 D14  
EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX DE TIERCES PARTIES**

**D14.01 Grève ou lock-out**

Les employés empêchés d'exécuter leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les établissements d'autres employeurs doivent en faire part à l'Employeur qui prend alors les mesures raisonnables nécessaires en vue d'assurer que, tant qu'il y aura du travail à accomplir, ils pourront travailler ailleurs et recevoir la rémunération et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

## **D14.02 Empêchement d'exercer les fonctions**

Si l'on empêche les employés dont les fonctions normales s'exécutent dans des locaux de tierces parties de s'acquitter de leurs fonctions ou s'ils font l'objet de harcèlement ou d'intimidation au point où ils ne peuvent pas exercer pleinement et efficacement leurs fonctions dans les locaux industriels, les employés rendent compte de la question par écrit à l'Employeur. Celui-ci considère alors les mesures appropriées pour enquêter et prendre des mesures correctrices relativement à toutes plaintes justifiées.

## **PARTIE E - AUTRES TERMES ET CONDITIONS**

### **ARTICLE E1 EXPOSÉ DES FONCTIONS**

- E1.01** Sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé officiel complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

### **ARTICLE E2 DROITS D'INSCRIPTION**

- E2.01** L'Employeur rembourse à l'employé les droits d'inscription ou d'adhésion qu'il a versés à un organisme de réglementation de la pratique de la médecine vétérinaire. Cela doit comprendre les droits d'adhésion à l'Association canadienne des médecins vétérinaires (ACMV) lorsqu'un tel versement est indispensable à l'adhésion à un organisme de réglementation ou à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

### **ARTICLE E3 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER**

- E3.01** Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail ou juste après et contigu au jour de travail.
- E3.02** Nonobstant B3.02, le temps alloué pour se laver conformément à l'article E3.01 et juste après et contigu au jour de travail devra être considéré comme donnant droit à la rémunération en espèces pour temps supplémentaire aux fins de l'article B3.01.

## **ARTICLE E4 APPELS TÉLÉPHONIQUES**

- E4.01** Lorsqu'il faut effectuer un appel interurbain directement relié aux affaires du gouvernement, l'Employeur rembourse à l'employé le coût de cet appel.

## **PARTIE F – INDEMNITÉ DE DÉPART**

### **ARTICLE F1 INDEMNITÉ DE DÉPART**

- F1.01** Dans les cas suivants et sous réserve de la clause F1.07, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

#### **Licenciement**

- (a) Dans le cas d'un premier (1<sup>er</sup>) licenciement pour la première (1<sup>ère</sup>) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire.
- (b) Dans le cas d'un deuxième (2<sup>e</sup>) licenciement, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu de l'article F1.01a).

**F1.02 Décès**

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

**F1.03 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, cet employé a droit à une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines.

#### **F1.04 Congédiement pour incapacité ou incompétence**

- (a) Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé du fait de son congédiement motivé pour incapacité 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.
- (b) 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.

**F1.05** 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 F1.01 à F1.04 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision et aux fins de l'application des clauses F1.08 à F1.11, de l'appendice « E », 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.

**F1.06** 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.

#### **F1.07 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 toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice « E ».

**F1.08** Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « E ».

## **PARTIE G - RÉMUNÉRATION ET AUTRE QUESTIONS CONNEXES**

### **\*\*ARTICLE G1 RÉMUNÉRATION**

- G1.01** Sous réserve des clauses G1.01 à G1.08 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.
- G1.02** 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.
- G1.03** Les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.
- G1.04** 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.

\*\*

#### **G1.05 Administration de la paie**

- \* (a) Lorsque deux (2) ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé est calculé dans l'ordre suivant :
  - \* (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 en vertu des dispositions relatives aux heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rappel au travail et l'indemnité de disponibilité ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

\*\*

## **G1.06 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 de 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 dans la fonction publique*, 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.

**G1.07** Le présent article est assujéti au Protocole d'accord signé par l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des employés dont le poste est bloqué jusqu'à ce que l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada s'entendent sur une méthode concernant les postes bloqués à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, après quoi le protocole d'entente du Conseil du Trésor cessera de s'appliquer.

## **G1.08 Rémunération provisoire**

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'exercer à titre intérimaire les fonctions de base d'une classification supérieure, pendant :

- (a) un (1) jour ouvrable pour le niveau VM-1,

(b) cinq (5) jours consécutifs pour les niveaux VM-2 à VM-5,

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.

- G1.09** Si, pendant la durée de cette convention, l'Employeur établit et met en œuvre une nouvelle norme de classification pour le groupe, avant d'appliquer les taux de rémunération au nouveau niveau résultant de la mise en œuvre de la norme, il négociera avec l'Institut ces taux de rémunération et les règles régissant la rémunération des employés à leur passage aux nouveaux niveaux.

## **ARTICLE G2 PRIME DE SURVEILLANCE FONCTIONNELLE**

- G2.01** Lorsqu'un employé de niveau VM-01 à qui sont assignées des tâches de surveillance fonctionnelle travaille un quart de soir ou de nuit, et qu'aucun surveillant de niveau VM-02 n'est assigné à ce quart, recevra une prime de surveillance fonctionnelle représentant quatre pour cent (4 %) de son taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.

## **ARTICLE G3 REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION**

- G3.01** La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel des parties. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un mois civil après la réception d'un tel avis.

## **ARTICLE G4 LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

- G4.01** 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, et qui est modifié de temps à autres, 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 LRTFP.

**G4.02** Les sujets de CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignées 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 est modifié de temps à autre.

- (a) Les directives suivantes, dans lesquelles l'Institut a choisi de participer en consultation, 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 du Régime de soins de santé de la fonction publique;
  - Directive sur les postes isolés et les logements de l'État;
  - Directive sur les uniformes;
  - Directive sur les voyages;
  - Directive sur la réinstallation;
  - Directive sur la santé et la sécurité au travail.
- (b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.
- (c) Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément à l'article D6.25 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

## **\*\* ARTICLE G5 DURÉE DE LA CONVENTION**

**\*\***

**G5.01** La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2026.

**G5.02** 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.

Signe à Ottawa ce 16<sup>e</sup> jour du mois de décembre, 2024.

**Agence canadienne d'inspection des  
aliments**

Paul MacKinnon  
Raman Srivastava, Ph.D.  
Maurizio Angotti  
Rino Doucet  
Jennifer Martin  
Dr. Sylvain St-Hilaire  
Dr. Martin Appelt  
Dr. Charles Nfon  
Karen Alexander  
Rubina Bhangoo  
Christine Gallinger  
Esther Sanderson  
Brenda A. Dagenais

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

Jennifer Carr  
Dr. Sean Marshall  
Dr. Bharatkumar Patel  
Dr. Krista Ann Puddester  
Dr. Cheick O.T. Sidibé  
Dr. Ayman Soryal  
Sumeeta Narula  
Franco Amato

**\*\* APPENDICE « A »**

**VM - MÉDECINE VÉTÉRINAIRE  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS  
(en dollars)**

- \$: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021**
- A: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022**
- W: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022**
- B: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023**
- X: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023**
- C: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024**
- Y: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024**
- Z: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025**
- D: En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025**

**VM-01**

De:	\$	82063	85258	88472	92008	95545	99085
À:	A	84935	88242	91569	95228	98889	102553
	W	85997	89345	92714	96418	100125	103835
	B	88577	92025	95495	99311	103129	106950
	X	89020	92485	95972	99808	103645	107485
	C	90800	94335	97891	101804	105718	109635
	Y	91027	94571	98136	102059	105982	109909
	Z	94571	98136	102059	105982	109909	114305
	D	96462	100099	104100	108102	112107	116591

**VM-02**

De:	\$	95616	99219	102822	106934	111047	115164	
À:	A	98963	102692	106421	110677	114934	119195	
	W	100200	103976	107751	112060	116371	120685	
	B	103206	107095	110984	115422	119862	124306	
	X	103722	107630	111539	115999	120461	124928	
	C	105796	109783	113770	118319	122870	127427	
	Y	106060	110057	114054	118615	123177	127746	
	Z	106060	110057	114054	118615	123177	127746	132856
	D	108181	112258	116335	120987	125641	130301	135513

**VM-03**

De:	\$	103401	107345	111284	115736	120186	124635
À:	A	107020	111102	115179	119787	124393	128997
	W	108358	112491	116619	121284	125948	130609
	B	111609	115866	120118	124923	129726	134527
	X	112167	116445	120719	125548	130375	135200
	C	114410	118774	123133	128059	132983	137904
	Y	114696	119071	123441	128379	133315	138249
	D	116990	121452	125910	130947	135981	141014

**VM-04**

De:	\$	113150	116638	119696	124480	129266	134058
À:	A	117110	120720	123885	128837	133790	138750
	W	118574	122229	125434	130447	135462	140484
	B	122131	125896	129197	134360	139526	144699
	X	122742	126525	129843	135032	140224	145422
	C	125197	129056	132440	137733	143028	148330
	Y	125510	129379	132771	138077	143386	148701
	D	128020	131967	135426	140839	146254	151675

**VM-05**

De:	\$	123594	127057	130519	135744	140964	146189
À:	A	127920	131504	135087	140495	145898	151306
	W	129519	133148	136776	142251	147722	153197
	B	133405	137142	140879	146519	152154	157793
	X	134072	137828	141583	147252	152915	158582
	C	136753	140585	144415	150197	155973	161754
	Y	137095	140936	144776	150572	156363	162158
	D	139837	143755	147672	153583	159490	165401

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 « K ». Plus précisément :

- Augmentations de l'année 1 (2022) (c.-à-d. « A », et « W ») : 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<sup>er</sup> octobre 2021.
- Augmentations de l'année 2 (2023) (c.-à-d. « B » et « X ») : 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<sup>er</sup> octobre 2021.

c. Augmentations de l'année 3 (2024) (c.-à-d. « C » et « Y ») : 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<sup>er</sup> octobre 2021.

## **GROUPE DE LA MÉDECINE VÉTÉRINAIRE**

### **\*\* NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

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

\*

- (1) La période de référence pour l'augmentation d'échelon est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon porte la rémunération au taux qui est immédiatement supérieur dans l'échelle.

\*

- (2) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé nommé dans un poste de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une nomination de l'extérieur de la fonction publique, suivant la date de signature de la présente convention sera la date anniversaire de cette nomination.

\*

- (3) La date anniversaire pour un employé nommé à un poste dans l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention demeure inchangée.

\*

- (4) Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé douze (12) mois de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, à l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans le même groupe professionnel et au même niveau.

#### **Rajustement de la rémunération**

\*\*

- (5) L'employé est rémunéré, aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, selon l'échelle de taux indiqué en « A », « W », « B », « X », « C », « Y » ou « D » juste au-dessous de son ancien taux.

#### **Restructuration**

\*\*

- (a) À la date d'effet pertinente de la restructuration aux taux de rémunération, dans l'échelle « Z », avant de passer à l'échelle « D » :

\*\*

- i) Les employés VM-01 qui se trouvaient à l'échelon supprimé passent automatiquement à l'échelon suivant le plus proche de leur ancien taux de rémunération.

\*\*

- ii) Les employés VM-01 et VM-02 qui ont été au taux de salaire maximum pendant plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de salaire maximum.

\*\*

- (b) Pour les employés qui ont changé d'échelle salariale à la date de la restructuration, la période d'augmentation de salaire de douze (12) mois sera calculée à partir de la date de la restructuration.

**\*\* TABLEAU DES PLUS FAIBLES AUGMENTATIONS D'ÉCHELONS**

	1 <sup>er</sup> oct 2022	1 <sup>er</sup> oct 2023	1 <sup>er</sup> oct 2024	1 <sup>er</sup> oct 2025
VM-01	3 348	3 465	3 544	3 637
VM-02	3 775	3 908	3 997	4 077
VM-03	4 128	4 274	4 370	4 458
VM-04	3 205	3 318	3 392	3 459
VM-05	3 628	3 755	3 840	3 917

## **\*\*APPENDICE « B »**

### **Agence canadienne d'inspection des aliments Transition en matière d'emploi Groupe de la Médecine Vétérinaire (VM)**

#### **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 de la médecine vétérinaire 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* (LGFP), 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'il a choisi l'option 6.4.1a) 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 indéterminé à l'Agence offerte par le président ou la présidente à un employé nommé pour une période indéterminée touché 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 un employé nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi et à qui le président ou la présidente 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 l'employé en égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

**Offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) - Offre d'emploi pour une période indéterminée 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 l'employé, 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 informé officiellement par écrit par le président ou la présidente qu'il est déclaré excédentaire.

\*\*

**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 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'un employé bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence sur le recours en dotation. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.

\*\*

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

**Priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable** (Twelve-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 réintégration** (reinstatement priority) - Priorité de nomination accordée à certains employés dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient avant d'être déclarés excédentaires. La nomination d'un employé 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 l'employé.

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

\*\*

**Statut de personne salariée excédentaire** (surplus status) - Un employé nommé 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 employés nommés 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 l'employé, 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 employés 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 employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par une mesure de transaction en matière d'emploi ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Agence de veiller à ce qu'ils soient traités 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 employés nommés 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) avisent l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes.

**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'un employé 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 l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée,

ou

  - (b) l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à 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 employés visés par une mesure de transition en matière d'emploi pour lesquels il ou elle 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 l'employé ne fait pas de choix dans les cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1a), c'est-à-dire une priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.
- 1.1.9** Sur demande d'une personne salariée touchée nommé 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 l'employé.
- 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'un employé n'est pas considéré comme étant apte à être nommé à un poste. L'Agence informe l'employé et son agent négociateur de cette recommandation. Elle fait parvenir à l'employé 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 l'employé qu'il 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 l'employé la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle l'employé est informé de la décision.

- 1.1.12** Le président ou la présidente décide si les employés sont aptes à être nommés à un poste. S'il est décidé que l'employé 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 l'employé et son représentant. Le président ou la présidente informe également l'agent négociateur de cette décision.
- 1.1.13** L'Agence remet à l'employé une copie du présent appendice en même temps que l'avis officiel informant un employé auquel le présent appendice s'applique qu'il 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'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés 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 réinstallés afin de leur permettre d'être nommés 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 réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

- 1.1.21** 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 nommés 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 employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés 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 l'employé 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, il 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 employés désirent être nommés à un autre poste à moins qu'ils 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 touchés 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 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 de personne salariée excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « 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 Canada 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 la personne salariée 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 informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- \*\* (o) aviser les personnes salariées de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice; et
- \*\* (p) le Programme d'aide aux employés et à la famille.

- 1.1.30** Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, l'Agence veille à ce qu'un plan de recyclage, soit établi et signé par l'employé 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 recyclés.
- 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 employés 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 employés nommés 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 nommé 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 l'employé 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 employés ont le droit d'être représentés par leur agent négociateur en ce qui concerne l'application du présent appendice.

**1.2.2** Il incombe aux employés directement touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option 6.4.1a) 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 un employé non touché.

## **Partie II**

### **Avis officiel**

- 2.1** Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le président ou la présidente informe confidentiellement et par écrit le président ou le présidente 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 des 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 employés dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employés visés par une mesure de transition en matière d'emploi.
  - 3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de trois (3) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, le président ou la présidente peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options présentées à la partie 6.4 du présent appendice.
  - 3.1.3** Les employés transférés 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 l'employé, mais le président ou la présidente peut décider d'offrir le poste réinstallé à un employé 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 l'employé.
  - 3.1.5** L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

\*\*

## **Partie IV**

\*\*

### **Recyclage**

#### **4.1 Généralités**

**4.1.1** Pour faciliter la réaffectation des 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 employés 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 l'employé et le gestionnaire compétent. L'Agence est responsable d'informer la personne salariée, en temps opportune, si une proposition de recyclage soumise par la personne salariée n'est pas approuvée. À la demande de la personne salariée, une rétroaction écrite portant sur la décision, lui sera fournie.

\*\*

- 4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que l'employé 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** L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

### **4.3 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 nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention 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 l'employé demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré 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. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**6.1.2** L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable 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.

L'employé 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 l'employé au président de l'IPFPC.

**6.1.4** Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de cent vingt (120) jours précisée en 6.1.2, il sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1a), priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze 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 mois, de la MST ou de l'indemnité d'études, l'employé 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 Programme 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'employés 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) employés ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail sont touchés 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 employés, qui se portent volontaires et qui sont choisis, seront considérés 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'il 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 6.4.1b) 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 6.4.1a) peut être affecté à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'Agence.
- (b) Lorsqu'un employé 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 6.4.1b) ou du sous-alinéa 6.4.1c)(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** Un employé nommé 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 une personne salariée excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1a). 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 a choisi l'option 6.4.1a) 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. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'une personne salariée optante doit satisfaire aux exigences du poste de cette dernière, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste et s'il sera rayé 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 employés de mêmes groupe et niveau. Deux employés qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

**6.3.8** L'échange doit avoir lieu à une date donnée. Les deux (2) employés concernés 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. La personne 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, l'employé sera mis en disponibilité. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (ii) À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze 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 l'employé a choisi par écrit l'option 6.4.1a).
- (iii) Lorsqu'une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1a) 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 l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option 6.4.1b), 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 dans la Fonction publique, y compris les années de service à l'Agence. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. L'employé qui choisit cette option doit démissionner mais il 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 6.4.1b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement pertinents. L'employé qui retient l'option 6.4.1c) 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 l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;

ou

(ii) reporter sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) 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, l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité, sauf s'il 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 6.4.1b) ou 6.4.1c) 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** L'employé qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option 6.4.1b) ou l'option 6.4.1c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

**6.4.5** L'employé qui choisit l'option 6.4.1c)(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 considéré employé démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

\*\*

**6.4.6** La personne salariée optante qui choisit l'option 6.4.1b) ou l'option 6.4.1c) 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 *LGFP*, 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 l'employé 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 6.4.1a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois, l'employé 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 employés 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 employés 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 *LGFP*, 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 6.5.5 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 l'employé ne soit pas parti avant cette date.

**6.5.6** Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 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 certains employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,

et

(c) que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

**6.5.7** Sous réserve 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 l'employé ne soit pas parti 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

<b>27</b>	<b>52</b>
<b>28</b>	<b>52</b>
<b>29</b>	<b>52</b>
<b>30</b>	<b>49</b>
<b>31</b>	<b>46</b>
<b>32</b>	<b>43</b>
<b>33</b>	<b>40</b>
<b>34</b>	<b>37</b>
<b>35</b>	<b>34</b>
<b>36</b>	<b>31</b>
<b>37</b>	<b>28</b>
<b>38</b>	<b>25</b>
<b>39</b>	<b>22</b>
<b>40</b>	<b>19</b>
<b>41</b>	<b>16</b>
<b>42</b>	<b>13</b>
<b>43</b>	<b>10</b>
<b>44</b>	<b>7</b>
<b>45</b>	<b>4</b>

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

\*\*

#### **PARTIE I**

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

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.
- \*\* 2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve 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 du nouveau niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable de l'ancien 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 *Directive sur les conditions d'emploi*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

## **PARTIE II**

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

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

## APPENDICE « E »

### DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION OU RETRAITE)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 20 septembre 2014. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu en cas de paiement différé.

#### ARTICLE F1 INDEMNITÉ DE DÉPART

**F1.01** Dans les cas suivants et sous réserve de la clause F1.07, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

##### Licenciement

- (a) Dans le cas d'un premier (1<sup>er</sup>) licenciement pour la première (1<sup>ère</sup>) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire.
- (b) Dans le cas d'un deuxième (2<sup>e</sup>) licenciement, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu de l'article F1.01a).

**F1.02** **Décès**

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

**F1.03** **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, cet employé a droit à une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines.

#### **F1.04 Congédiement pour incapacité ou incompétence**

- (a) Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé du fait de son congédiement motivé pour incapacité 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.
- (b) 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.

**F1.05** 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 F1.01 à F1.04 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision et aux fins de l'application des clauses F1.08 à F1.11 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.

**F1.06** 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.

#### **F1.07 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 les indemnités de départ découlant de l'application des clauses F1.08 à F1.11.

#### **F1.08 Prestations d'indemnité de départ**

- (a) Sous réserve de la clause F1.05, les employés nommés pour une durée indéterminée le (DATE, un mois après la date de signature) ont 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, 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 F1.05, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit le (DATE, un mois après la date de signature) 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**

### **F1.09 Options**

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

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au (DATE, un mois après la date de signature), 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 F1.10c).

### **F1.10 Choix de l'option**

- (a) L'Employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- (b) L'employé informe l'Employeur de l'option qu'il a choisi pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- (c) L'employé qui choisit l'option décrite à la sous-clause F1.09c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de la sous-clause F1.09a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de la sous-clause F1.09b).
- (d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa F1.10b) sera réputé avoir choisi l'option F1.09b).

### **F1.11 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 VM à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation VM lorsque, à la date 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 F1.05, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le (DATE, un mois après la date de signature), l'employé 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 une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi divisé par trois cent soixante-cinq (365), en fonction de taux de jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

- (b) Sous réserve de la clause F1.05, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le (DATE, un mois après la date de signature), l'employé 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 de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- (c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des sous-clauses a) ou b) a droit de choisir une des options décrites à la clause F1.09. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- (d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa F1.09 sera réputé voir choisi l'option F1.09b).

## APPENDICE « F »

### PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (IPFPC) 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 décisionnaires pourront puiser dans les données scientifiques et de sciences sociales probantes de haute qualité, rigoureuses et d'application générale pour éclairer leurs décisions. L'intégrité scientifique comprend l'application des concepts de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, visant à éviter les conflits d'intérêts ainsi que l'assurance du respect de normes élevées d'impartialité et d'éthique en matière de recherche. Dans ce contexte, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'encourager une culture d'intégrité scientifique au sein du domaine des sciences et des recherches gouvernementales.

Le gouvernement du Canada croit fermement que les sciences gouvernementales devraient être accessibles 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. Cette politique traitera 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 « G »**

### **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 Médecine vétérinaire (VM).

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 C5 ou de l'article C6 de la convention collective.

Le présent PE prend fin à la date d'expiration de la présente convention collective.

## **\*\*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.

Congé accordé à un employé en vertu des clauses C18.02, C18.10, C18.11, C18.13, et C18.14 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 C18, 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 À 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 à la date d'expiration de la convention collective.

## **\*\*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 œuvre en vertu du sous-alinéa 2a).
  - (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 1b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre 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 œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - (b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - (c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
3. Recours de l'employé
  - (a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingts 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 (PE) 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 supplémentaires;
- 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 œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de la paye, selon la première (1<sup>ière</sup>) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

## **\*\*APPENDICE « L »**

### **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.