

**Propositions de modifications à
la convention collective du groupe Commerce et
achat de
l'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada**

Date d'expiration : 21 juin 2026

Date de présentation : le 26 août 2026

Processus

Vous trouverez ci-dessous les propositions de négociation que nous présentons pour la présente ronde de négociations en vue de modifier la convention collective conclue entre le groupe Commerce et achat (CP) de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), qui a expiré le 21 juin 2026. Ces propositions sont présentées sous réserve des modifications ou adjonctions proposées ultérieurement et du droit de l'Institut de corriger toute erreur ou omission. L'Institut se réserve le droit de déposer de nouvelles propositions en réponse aux questions et aux propositions de l'employeur.

L'Institut se réserve aussi le droit de présenter ultérieurement d'autres propositions détaillées chaque fois qu'il est indiqué aux présentes que des questions feront l'objet de discussions ou que des propositions seront présentées ultérieurement.

L'Institut se réserve aussi le droit de proposer à l'occasion des titres d'article, quand il n'y en a pas, ou de modifier des titres existants.

L'Institut propose que tous les acronymes utilisés dans la convention collective soient définis au moment de leur première mention.

Les modifications sont indiquées en **caractères gras**. Les passages dont la suppression est proposée sont ~~biffés~~ (« — »). Les notes de la rédaction et explications qui se rapportent aux propositions, aux espaces réservés et aux questions administratives sont indiquées en *italique*.

Sous réserve de ce qui précède et compte tenu des modifications rédactionnelles ultérieures, dont la correction de la traduction dans la formulation courante, les autres dispositions, articles, parties d'articles, appendices et clauses seront considérés comme renouvelés.

L'IPFPC demande à l'employeur de divulguer en détail les changements aux politiques et aux conditions de travail ainsi que les avantages qu'il peut raisonnablement prévoir de décider ou de proposer à l'extérieur de la table de négociations d'ici l'expiration de la convention collective. L'Institut demande aussi à l'employeur de communiquer volontairement l'information qui permettra aux parties de discuter de la façon dont ces changements pourraient influencer sur la valeur des propositions déposées à la table au cours de la présente ronde de négociations. L'IPFPC se réserve le droit de présenter d'autres propositions après avoir reçu cette information.

Équipe de négociation du groupe Commerce et achat

Présidente de l'équipe de négociation : Lyne Larocque

Membres de l'équipe de négociation : Nazim Awan, Kathryn Chan, Andrée Doucet, Susan Evans, Jonathan Fedorow-Scott, Olivia Leung, Mike Stirling

Négociateur : Rukiya Mohamed Nur

Agente de recherche : Ellen Webber

Généraliste des relations du travail : Payton Tenebaum

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

[...]

« dossier du personnel »

comprend les dossiers de la paie, des ressources humaines et des relations du travail, de la santé et sécurité au travail ainsi que tout renseignement sur la personne salariée.

[...]

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

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

5.02 L'employeur est tenu d'agir raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'application de la présente convention.

5.03 L'employeur fournira à la personne salariée les motifs par écrit de toute décision fondée sur des exigences opérationnelles.

ARTICLE 8

DURÉE DU TRAVAIL

[...]

8.08 Nouveau – Droit à la déconnexion

L'Institut souhaite discuter de l'intégration de dispositions relatives au droit à la déconnexion dans la convention collective, conformément aux modifications apportées au Code canadien du travail par le projet de loi C-69, qui a reçu la sanction royale le 20 juin 2024.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

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

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire du souverain;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national de l'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. le lendemain de Noël;
- l. ~~un autre jour~~ **deux (2) jours supplémentaires** chaque année qui, de l'avis de l'employeur, ~~est~~ **sont** reconnus au niveau provincial ou municipal comme jours de fête dans la région où la personne salariée travaille, ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, ~~une~~ **tels** jours de fête provinciaux ou municipaux additionnels n'existent pas, le premier (1er) lundi d'août, **et le troisième (3^e) lundi de février;**
- m. un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

[...]

Précision : Tout jour de congé supplémentaire approuvé entraînera le versement de primes supplémentaires pour les personnes salariées à temps partiel.

ARTICLE 15 CONGÉS ANNUELS

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

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

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

La personne salariée acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités décrites à l'alinéa a) ci-dessous pour chaque mois civil au cours duquel elle a touché la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

- a. ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375)~~ **douze virgule cinq (12,5)** heures au tarif normal de la personne salariée jusqu'au mois où survient son **septième (7^e)** anniversaire de service;
- b. ~~douze virgule cinq (12,5)~~ **treize virgule sept cinq (13,75)** heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son **septième (7^e)** anniversaire de service;
- c. ~~treize virgule sept cinq (13,75)~~ **quinze virgule six deux cinq (15,625)** heures au taux normal de la personne salariée à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d. ~~quatorze virgule trois sept cinq (14,375)~~ heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e. ~~quinze virgule six deux cinq (15,625)~~ heures au tarif normal de la personne salariée à partir à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f. ~~seize virgule huit sept cinq (16,875)~~ heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son vingt-troisième huitième(23^e) anniversaire de service.

Tableau : Intervalles et crédits de congés annuels

Anniversaire de service (années)	Crédits de congés annuels accumulés par mois	Crédits de congés annuels accumulés par année
0 ans	12,5 heures	20 jours
7 ans	13,75 heures	22 jours
16 ans	15,625 heures	25 jours
23 ans	18,75 heures	30 jours

[...]

15.06 Remplacement d'un congé annuel

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

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

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

[...]

ARTICLE 16 CONGÉ DE MALADIE

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions supplémentaires concernant l'article 16 (Congé de maladie) à une date ultérieure.

16.05 Avance de crédits

Lorsque la personne salariée n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 16.02, un congé de maladie payé **lui est accordé** ~~peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur~~ pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à la personne salariée.

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

[...]

17.02 Congé de deuil payé

[...]

ii. La personne salariée qui vit ou dont l'époux ou l'épouse vit une mortinaissance ou dans le cas où la personne salariée aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à ~~trois (3)~~ **sept (7) jours civils ouvrables** consécutifs de congé de deuil payé. **À la demande de la personne salariée, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.** Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

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

c. À la demande de la personne salariée, un congé de deuil payé peut être pris en une (1) seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

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

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

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

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

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

[...]

17.03 Congé de grossesse-maternité non payé

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant le paragraphe 17.03 - Congé de grossesse-maternité non payé à une date ultérieure.

17.04 Indemnité de grossesse-maternité

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant le paragraphe 17.04 - Indemnité de grossesse-maternité à une date ultérieure.

17.05 Indemnité de grossesse-maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant le paragraphe 17.05 - Indemnité de grossesse-maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides à une date ultérieure.

17.06 Congé parental non payé

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant le paragraphe 17.06 - Congé parental non payé à une date ultérieure.

17.07 Indemnité parentale

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant le paragraphe 17.07 - Indemnité parentale à une date ultérieure.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant le paragraphe 17.08 - Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides à une date ultérieure.

[...]

17.13 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend :
 - i. de la personne conjointe (ou de la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée);
 - ii. des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil, les enfants de la personne conjointe de fait et les enfants en tutelle de la personne salariée), les petits-enfants;
 - iii. des parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'accueil), des beaux-parents; de la fratrie, des demi-sœurs, des demi-frères;
 - iv. de la fratrie, des demi-sœurs, des demi-frères;
 - v. des grands-parents de la personne salariée;
 - vi. de toute ou de tout autre membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence;

- vii. de toute ou de tout membre de la parenté avec qui la personne salariée est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'elle ou qu'il réside avec la personne salariée;
ou
 - viii. une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser **soixante-quinze (75) ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~** heures au cours d'un exercice financier.
- c. L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. une personne salariée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous médicaux ou dentaires des membres de la famille de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à la personne salariée pour conduire une ou un membre de la famille à un rendez-vous médical ou dentaire, lorsque cette ou ce membre de la famille est incapable de s'y rendre toute seule ou tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. ~~La personne salariée qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir sa superviseure ou son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;~~
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une ou un membre malade de la famille de la personne salariée ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à la personne salariée de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de la personne salariée;
 - iv. pour assister à ~~une activité scolaire~~ **des événements liés à un membre de la famille**, ~~si la superviseure ou le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;~~
 - v. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vi. pour rendre visite à un membre de la famille qui, ~~en raison d'une maladie terminale,~~ approche la fin de sa vie;
 - vii. ~~quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 17.13(b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec une conseillère ou un conseiller juridique ou une ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec une conseillère ou un conseiller financier ou avec un autre type de représentante ou de représentant professionnel, si la superviseure ou le~~

- ~~superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;~~
- viii. **pour s'occuper d'autres questions qui sont raisonnablement considérées comme une nécessité urgente au sein du foyer de la personne salariée;**
 - ix. **pour changer de résidence principale, y compris pour les activités directement liées au déménagement.**

17.14 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur ~~et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables~~, la personne salariée se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15)~~ **vingt-deux virgule cinq (22,5)** heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à la personne salariée et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par la personne salariée.

[...]

17.19 Obligations religieuses et pratiques culturelles

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de la personne salariée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses **ou accomplir ses pratiques culturelles**.
- b. Les personnes salariées peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé pour obligations personnelles ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses **ou accomplir leurs pratiques culturelles**.
- c. ~~Nonobstant l'alinéa 17.19b), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur,~~ du temps libre payé peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses **ou accomplir ses pratiques culturelles**. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur, **ce qui peut notamment impliquer d'autoriser la personne salariée à travailler un jour férié payé ou un jour de repos**. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
- d. La personne salariée qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

[...]

17.23 Congé pour cause de violence familiale

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

- a. Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité **et sur leur rendement** au travail. **Par conséquent, l'employeur s'engage à fournir une assistance aux personnes salariées victimes de violence familiale.**
- b. Sur demande, la personne salariée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant ~~à sa charge~~ qui est victime de violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à la personne salariée, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour elle-même ou son enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux personnes qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ~~ou~~
 - v. d'obtenir des services juridiques ou l'aide des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale; **ou** .
 - vi. **de faire toutes les autres démarches que les personnes victimes de violence familiale peuvent avoir à accomplir pour gérer leur situation.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas ~~soixante-quinze (75) cent cinquante (150)~~ **cinquante (150)** heures au cours d'une année financière.
- d. **Tous les renseignements personnels relatifs à la violence familiale sont traités de manière confidentielle, conformément aux lois applicables. Aucun renseignement n'est conservé dans le dossier personnel de la personne salariée sans son autorisation écrite expresse.**
- e. **Afin d'aider la personne salariée victime de violence familiale et de garantir un environnement de travail sécuritaire pour toutes les personnes salariées, l'employeur approuve toute demande raisonnable émanant de la personne salariée victime de violence familiale concernant ce qui suit :**
 - i. **des modifications apportées à son mode de travail, à son lieu de travail ou à ses horaires de travail;**
 - ii. **son affectation professionnelle;**
 - iii. **le travail à distance;**
 - iv. **une mutation ou une réinstallation;**
 - v. **un changement de numéro de téléphone ou de courriel afin d'éviter qu'elle soit harcelée;**
 - vi. **toute autre mesure appropriée, notamment celles disponibles dans le cadre des modalités de travail flexible existantes.**
- f. ~~À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, u~~Une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- g. Nonobstant les alinéas 17.23b) et 17.23c), la personne salariée n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si la personne salariée fait l'objet

d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que la personne salariée ait commis cet acte.

17.24 Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, ~~quinze (15)~~ **trente-sept virgule cinq (37,5)** heures de congé payé et ~~vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé~~ sont accordées à chaque année financière à une personne salariée qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de ce paragraphe, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.

- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent paragraphe sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- c. Une personne salariée qui entend demander un congé en vertu du présent paragraphe doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- d. ~~En alternative au congé sans solde prévu à l'alinéa 17.24a), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum de vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.~~
- e. Le congé ou le temps libre payé prévu au présent paragraphe peut être pris en une ou plusieurs périodes. **Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à trois virgule sept cinq (3,75) heures.** ~~Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

17.XX Congé de préretraite

L'employeur accorde trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé par année, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, aux personnes salariées qui, en raison de leur âge et de leur ancienneté, sont admissibles à une pension immédiate sans pénalité sous le régime de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

ARTICLE 18

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

[...]

18.04 Perfectionnement professionnel

- a. Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux personnes salariées la possibilité :
- i. de participer à des ateliers, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif;
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur;
 - iii. d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de la personne salariée qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront à la personne salariée de mieux remplir ses tâches actuelles;
 - ~~ou~~
 - iv. de participer au Programme d'apprentissage mixte. Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) est un partenariat entre l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'AFPC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor;-
 - ou**
 - v. **de participer à des formations en langues officielles.**
- b. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, la personne salariée recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04a) ci-dessus.
- c. La personne salariée peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir une personne salariée, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- d. Lorsqu'une personne salariée est choisie par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte la personne salariée avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e. La personne salariée choisie pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut devenir admissible. ~~La personne salariée n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu de l'article 9 : heures supplémentaires et de l'article 13 : temps de déplacement, durant le temps passé à un stage de perfectionnement~~

~~professionnel prévu dans le présent paragraphe.~~

- f. La personne salariée qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursée de ses frais de déplacement raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.
- g. **En plus de prendre en charge les frais, l'employeur accordera un congé payé à une personne salariée afin qu'elle puisse participer à des ateliers linguistiques, à des cours ou à des programmes d'immersion afin d'améliorer, de maintenir et/ou d'acquérir des compétences linguistiques, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles.**

ARTICLE 21

DROITS D'INSCRIPTION

21.01 L'employeur rembourse ~~à la personne salariée les cotisations ou les droits d'inscription versés par cette personne salariée à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi~~ **à la personne salariée les cotisations ou les droits d'inscription versés par cette personne salariée à un organisme ou à un conseil d'administration lorsque ce paiement est lié à l'exercice des fonctions de son emploi.**

Les droits de cotisation annuelle sont définis comme le paiement des cotisations annuelles qui sont exigées par une organisation professionnelle pour conserver un titre professionnel et un statut de membre en règle.

~~Les paragraphes 21.02, 21.03 et 21.04 s'appliquent aux personnes salariées classifiées CO du groupe Vérification, commerce et achat.~~

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

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

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

[...]

Article 23

Transformations techniques

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant l'article 23 Transformations techniques à une date ultérieure.

ARTICLE 27

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

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

27.02 L'employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat. **L'employeur met aussi à la disposition des personnes salariées un environnement confidentiel ou un espace de réunion facilement accessible afin qu'elles puissent rencontrer une déléguée syndicale ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du personnel de l'Institut sur chaque lieu de travail.**

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

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

ARTICLE 28 INFORMATION

28.01 L'employeur convient de transmettre à l'Institut, chaque trimestre, une liste de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère employeur, le lieu de travail géographique et la classification de la personne salariée et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'employeur convient d'ajouter dès que possible à ladite liste la date de nomination des nouvelles personnes salariées.

28.02 L'employeur convient de fournir à chaque personne salariée un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui lui incombe en vertu du présent paragraphe, on l'employeur peut donner aux personnes salariées le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique condition que l'employeur s'efforce d'informer chaque personne salariée que la convention collective est accessible par voie électronique et leur indique comment y accéder. ~~Dans les situations où l'accès électronique n'est pas disponible ou n'est pas pratique, une déléguée syndicale ou un délégué syndical CP de l'Institut doit recevoir un exemplaire imprimé de la présente convention sur demande. La personne salariée qui le demande se voit remettre une copie imprimée de la présente convention collective.~~

28.03 **L'Institut doit avoir la possibilité de faire présenter une représentante ou un représentant du personnel aux nouvelles personnes salariées et de lui accorder le temps nécessaire pour s'adresser à elles dans le cadre des programmes d'orientation officiels de l'employeur, lorsque de tels programmes existent. En l'absence de tels programmes, la représentante ou le représentant de l'Institut a la possibilité de rencontrer toutes les nouvelles personnes salariées dans les locaux de l'employeur aussitôt que possible.** L'employeur consent à remettre à chaque nouvelle personne salariée une trousse de renseignements préparée et fournie par l'Institut. Cette trousse devra avoir été soumise au préalable à son approbation. L'employeur a le droit de refuser de diffuser toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou ceux de ses représentantes et représentants.

ARTICLE 29

REPRÉSENTANTS DES PERSONNES SALARIÉES

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

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

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

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

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

ARTICLE 30

CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant l'article 30 Congé pour les questions concernant les relations du travail à une date ultérieure.

[...]

30.15 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées qui sont admissibles aux programmes ou aux politiques de l'Institut qui indemnisent les membres de l'Institut pour la perte de jours de repos due à leur participation à des réunions ou à des formations de l'Institut.

30.16 L'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée qui est élue à un poste de représentante ou représentant officiel à temps plein de l'Institut dans un délai d'un (1) mois après que l'employeur a été avisé de cette élection. La durée du congé correspond à la période pendant laquelle la personne salariée occupera cette fonction.

ARTICLE 40

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE LA PERSONNE SALARIÉE

40.01 Aux fins du présent article,

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de la personne salariée signifient toute appréciation et/ou évaluation écrite par une superviseure ou un superviseur portant sur la façon dont la personne salariée s'est acquittée des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de la personne salariée sont consignées sur la formule prescrite par l'employeur.
- c. **L'évaluation du rendement est un outil constructif et objectif qui ne peut être utilisé à des fins punitives ou disciplinaires.**

[...]

ARTICLE 42

~~HARCÈLEMENT SEXUEL~~

42.01 L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des personnes salariées de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel~~ ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

ARTICLE 44

INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE (IRC)

44.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation ~~au sein du Service correctionnel Canada (SCC)~~. L'IRC prévoit une rémunération supplémentaire pour la ou le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au SCC (c'est-à-dire la garde des détenues et détenus, la supervision régulière des délinquantes et délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquantes et délinquants) **ou d'un bureau de libération conditionnelle** au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des directives **de la ou** du commissaire du SCC. L'IRC n'est pas versée aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, les administrations régionales, l'administration centrale et les établissements CORCAN qui ne répondent pas à la définition de « pénitencier » telle qu'elle est énoncée dans la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* dans les directives du commissaire du SCC.

44.02 L'IRC s'élève à ~~deux mille dollars (2 000 \$)~~ **quatre mille dollars (4 000 \$)** par année. Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.03 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux (2) semaines pour tout mois pendant lequel la personne salariée exerce, ~~pendant une période minimale de dix (10) jours,~~ les fonctions d'un poste auquel l'IRC s'applique.

[...]

ARTICLE 45

ADMINISTRATION DE LA PAIE

*L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant l'article 45
Administration de la paie à une date ultérieure.*

ARTICLE 48

DURÉE DE LA CONVENTION

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant l'article 48 Durée de la convention à une date ultérieure.

NOUVEL ARTICLE TÉLÉTRAVAIL

Aux fins du présent article, le télétravail est défini comme une modalité de travail flexible dans le cadre duquel les personnes salariées sont autorisées à effectuer la totalité ou une partie de leurs tâches professionnelles à partir d'un lieu autre que leur lieu de travail habituel.

XX.01 Il est entendu que la participation au télétravail est volontaire et que les personnes salariées ne sont pas tenues de télétravailler.

XX.02 L'employeur n'imposera pas de plafond aux groupes de personnes salariées en ce qui concerne les jours de télétravail qui peuvent être approuvés.

XX.03 Chaque demande est examinée au cas par cas par l'employeur. Sous réserve des exigences opérationnelles, l'employeur s'efforce sincèrement de parvenir à un accord sur le télétravail. À ce titre, l'employeur doit au minimum :

- a. discuter de la demande avec la personne salariée;**
- b. prendre en compte la nature des fonctions de la personne salariée et sa compatibilité avec le télétravail;**
- c. tenir compte des conséquences potentielles d'un refus sur la personne salariée.**

XX.04 La décision de l'employeur concernant une demande d'entente de télétravail ou de modification d'une entente de télétravail existante est communiquée dans un délai de vingt-huit (28) jours civils à compter de la demande initiale. Si une telle demande est refusée, l'employeur doit fournir à la personne salariée des raisons détaillées par écrit.

XX.05 Les personnes salariées ayant conclu un accord de télétravail peuvent choisir de mettre fin à l'accord en envoyant à l'employeur un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours civils.

XX.06 L'employeur peut modifier ou résilier un accord de télétravail approuvé, sous réserve du paragraphe XX.03. L'employeur doit donner un préavis raisonnable à la personne salariée avant de modifier ou de résilier un accord de télétravail. Sur demande, toutes les résiliations sont motivées par écrit et immédiatement communiquées à la personne salariée.

XX.07 Arrangements ad hoc

Nonobstant ce qui précède, rien ne limite le droit d'une personne salariée de demander à travailler à distance de manière temporaire ou en fonction des besoins sans établir un accord officiel de télétravail. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable.

XX.08 Avis au syndicat

Tous les trimestres, l'employeur transmet à l'Institut une liste des personnes salariées ayant conclu des ententes de télétravail, de travail à distance et de travail hybride. Ces listes doivent mentionner le nom de chaque personne salariée, son poste, sa classification, son ministère, le lieu d'affectation de son unité de travail, son lieu de télétravail et le nombre de jours par semaine pour lesquels le télétravail a été demandé et, de ce nombre, combien ont été approuvés.

NOUVEL ARTICLE

AIDES EN MATIÈRE DE SANTÉ DE LA REPRODUCTION

XX.01 Aux fins du présent article, la « santé de la reproduction » comprend notamment ce qui suit :

- les menstruations, la périménopause, la ménopause et l'hypogonadisme;
- le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK), l'endométriose;
- la fécondation in vitro (FIV) et d'autres formes de techniques de procréation assistée;
- la vasectomie, la ligature des trompes, l'hystérectomie, l'ovariectomie;
- une grossesse qui se termine autrement que par une naissance vivante;
- les soins reproductifs tenant compte de l'appartenance sexuelle; et les conditions médicales, les procédures et les traitements liés à ce qui précède.

XX.02 L'employeur reconnaît l'importance d'aménager un environnement favorable lorsque les personnes salariées ressentent des douleurs, une gêne ou d'autres symptômes liés à la santé de la reproduction. Il s'agit notamment de garantir un lieu de travail physiquement et psychologiquement sain, de promouvoir le bien-être et de répondre aux besoins de santé mentale associés à ces expériences.

Soutien individuel en matière de santé de la reproduction

XX.03 Pour aider les personnes salariées à gérer les symptômes liés à la santé de la reproduction et garantir un environnement de travail sûr, l'employeur approuvera les demandes raisonnables visant ce qui suit :

- a. le travail à domicile;
- b. l'horaire de travail variable;
- c. les mesures de soutien sur le lieu de travail qui privilégient le confort et le bien-être de la personne salariée, comme le fait de se reposer dans un endroit calme, ou des pauses supplémentaires; ou
- d. les congés payés visés aux paragraphes XX.04 à XX.08.

Les demandes relatives à ces dispositions ne seront pas refusées sans raison.

Congé de santé de la reproduction

XX.04 Les personnes salariées ont droit à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures de congé payé par année civile pour gérer les symptômes associés à la santé de la reproduction et/ou se rendre à des rendez-vous .

XX.05 La personne salariée qui demande un congé en vertu de la présente clause doit aviser l'employeur de la durée ou de la durée prévue du congé dès que possible.

XX.06 Si le congé pour raisons de santé de la reproduction est épuisé, les personnes salariées peuvent bénéficier d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la convention collective relatives aux congés de maladie.

Congé de fin de grossesse

XX.07 Aux fins de la présente section, on entend par « fin de grossesse » une grossesse qui se termine autrement que par une naissance vivante.

XX.08 Une personne salariée a droit à un congé payé en vertu du présent article si :

- a. elle a vécu une fin de grossesse;**
- b. son conjoint, sa conjointe, son conjoint de fait ou sa conjointe de fait a vécu une fin de grossesse; ou**
- c. une autre personne connaît une fin de grossesse, et la personne salariée serait devenue le parent légal de l'enfant né ou née à la suite de la grossesse.**

XX.09 Si la grossesse d'une personne salariée se termine avant la fin de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, elle a droit à trois (3) jours de congé payé.

XX.10 Si la grossesse se termine après la fin de la vingtième semaine (20), la personne salariée a droit à

- a. sept (7) jours civils consécutifs de congé de deuil payé. À la demande de la personne salariée, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail; et**
- b. jusqu'à huit (8) semaines de congé sans solde, à moins que la personne salariée n'ait droit à une période de congé plus longue en vertu de l'article 17.**

XX.11 Par souci de clarté, si la grossesse se termine après la vingtième (20^e) semaine et que la personne salariée a commencé à prendre un congé sans solde en vertu de l'article 17, le droit total à un congé payé et non payé, y compris tout congé décrit aux alinéas XX.10a) et XX.10b), n'excède pas dix-huit (18) semaines.

NOUVEL ARTICLE INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE ET DROIT D'INFORMER

XX.01 Les parties reconnaissent que le fait de fournir aux décideuses et décideurs des analyses et des conseils francs, objectifs, factuels et non partisans, reposant sur les meilleures données et sciences disponibles, est fondamental pour les valeurs et l'éthique de la fonction publique, comme le reflète le Code de valeurs et d'éthique pour le secteur public du 15 décembre 2011. Aucune personne salariée n'est censée agir d'une manière incompatible avec le principe consistant à fournir aux décideurs et décideuses des analyses et des conseils francs, objectifs, factuels et non partisans.

XX.02 Les parties reconnaissent l'importance de veiller à ce que ces conseils soient communiqués d'une manière compatible avec le rôle et les responsabilités de la personne salariée et avec le cadre organisationnel de la prise de décision. Aucune personne salariée ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'autres formes de représailles pour avoir fourni aux décideurs et décideuses des analyses et des conseils francs, objectifs, fondés sur des données probantes et impartiaux.

NOUVEL ARTICLE DROIT À LA VIE PRIVÉE ET SURVEILLANCE

XX.01 L'employeur et l'Institut conviennent que les membres ont droit à un niveau raisonnable de protection de la vie privée sur le lieu de travail.

XX.02 Aux fins du présent article, les données à caractère personnel comprennent, sans s'y limiter, les enregistrements vidéo ou audio ou la surveillance en direct, les informations de localisation, l'adresse IP, les données biométriques ou génétiques, les communications, l'historique de l'utilisation des appareils ou d'autres données.

XX.03

L'employeur ne collecte et ne traite que les données à caractère personnel des personnes salariées qui sont nécessaires à des fins professionnelles légitimes, et uniquement avec le consentement éclairé de la personne représentée et du syndicat. Les finalités et l'étendue de la collecte des données à caractère personnel sont explicitement indiquées au moment de la collecte, et toute utilisation ultérieure des données est limitée à ces finalités.

Les données à caractère personnel ne sont conservées que pendant la durée nécessaire à la réalisation des objectifs pour lesquelles elles ont été collectées, ou pendant la durée requise par la loi. Les personnes salariées ont le droit d'accéder à leurs données personnelles détenues par l'employeur et de demander la correction de toute inexactitude. Tous les membres ont le droit de demander que leurs données personnelles soient supprimées. Ces demandes ne seront pas refusées sans motif valable. En cas de violation de données, l'employeur informe les membres concernés dans les meilleurs délais.

XX.04 L'employeur consulte le syndicat et informe les membres à l'avance de tout nouveau système de surveillance ou de collecte de données.

XX.05 Les systèmes de surveillance des données, des réseaux, de la vidéo et de l'audio, ainsi que les systèmes GPS, ne sont pas utilisés pour contrôler en direct le rendement des personnes salariées et les mesures disciplinaires.

NOUVEL ARTICLE

L'Institut souhaite aborder les questions liées aux PG-03 et CO DEV/PER.

NOUVEL ARTICLE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET SYSTÈMES AUTOMATISÉS

L'Institut se réserve le droit de formuler des propositions concernant l'article sur l'intelligence artificielle et les systèmes automatisés à une date ultérieure.

APPENDICE « A »

L'Institut souhaite discuter avec l'employeur de l'administration de la paie et des taux de rémunération, et se réserve le droit de présenter des propositions, y compris, mais sans s'y limiter, sur des ajustements liés au marché, une restructuration de l'échelle salariale et des augmentations économiques à une date ultérieure.

APPENDICE « B » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

*L'Institut se réserve le droit de présenter des propositions sur l'APPENDICE « B » :
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS à une date ultérieure, y compris, mais sans s'y limiter,
sur :*

- 1) la création d'un comité national mixte sur le réaménagement des effectifs;*
- 2) l'intégration du processus de sélection des personnes salariées aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD) dans la convention collective;*
- 3) l'amélioration des délais de préavis et des possibilités de consultation avec l'Institut;*
- 4) la référence à la renonciation à la réduction des prestations de retraite d'une personne salariée (c'est-à-dire les formulaires de renonciation à la retraite) en raison d'une retraite anticipée pour les « employées et employés optants » qui quittent leur emploi en raison d'un réaménagement des effectifs;*
- 5) la maximisation des possibilités d'emploi grâce au télétravail comme solution de rechange à la réinstallation involontaire.*

APPENDICE « E »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE

*L'Institut se réserve le droit de déposer des propositions relatives à l'APPENDICE « E »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN
OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE à une date ultérieure.*

NOUVEL APPENDICE
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA CONCERNANT UN FONDS DE FORMATION ET DE
DÉVELOPPEMENT POUR LES MEMBRES DU GROUPE CP

L'Institut se réserve le droit de déposer des propositions relatives au fonds de formation et de développement pour les membres du Groupe CP à une date ultérieure.

NOUVEL APPENDICE DISPOSITIONS PROPRES AU GROUPE DES MEMBRES CIVILS DE LA GRC

L'Institut souhaite discuter de la mise en œuvre des dispositions propres au groupe CP pour les membres civils de la GRC avec l'employeur et se réserve le droit de présenter des propositions spécifiques à une date ultérieure.

NOUVEL APPENDICE

PROJET PILOTE – SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS

X.01 Projet pilote – Semaine de travail de quatre jours (réduction des heures)

1. But

L'employeur et l'Institut conviennent de mettre en place un projet pilote visant à évaluer la faisabilité et les répercussions d'une semaine de travail de quatre (4) jours, caractérisée par une réduction du nombre d'heures hebdomadaires, tout en préservant la prestation des services, la productivité et le bien-être des personnes salariées.

2. Horaire de travail

- Les personnes salariées participant au projet pilote travailleront quatre (4) jours par semaine à raison de huit (8) heures par jour, soit un total de trente-deux (32) heures par semaine.
 - b. L'horaire de travail sera établi d'un commun accord entre la personne salariée et l'employeur, sous réserve des exigences opérationnelles.

3. Aucune réduction de la rémunération ou des avantages sociaux.

- Nonobstant le paragraphe 8.04, les personnes salariées participant au projet pilote ne subiront aucune réduction de salaire, d'années de service ouvrant droit à pension, de droits aux congés ou d'avantages sociaux en raison de leur participation.
- Pour plus de clarté, les personnes salariées participant au projet pilote travailleront trente-deux (32) heures par semaine tout en continuant de toucher le salaire et les autres avantages sociaux applicables à leur semaine de travail régulière de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

4. Heures supplémentaires et majorations salariales

- Les heures supplémentaires ne s'appliquent qu'aux heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour ou de trente-deux (32) heures par semaine.
- L'employeur déploiera des efforts raisonnables pour s'assurer que la participation au projet pilote n'entraîne pas d'augmentation des dépenses liées aux heures supplémentaires.

5. Exigences opérationnelles et prestation de services

- L'employeur se réserve le droit de déterminer les effectifs et les exigences en matière d'horaires de travail.
- La participation peut être modifiée, suspendue ou résiliée lorsque les exigences opérationnelles ou les normes de service ne peuvent être respectées.

6. Durée du projet pilote

Le projet pilote se déroulera sur une période de douze (12) mois, à moins qu'il ne soit prolongé d'un commun accord.

7. Suivi et évaluation mixtes

- **Un comité mixte syndical-patronal sera chargé de superviser le projet pilote.**
 - **Le projet pilote sera évalué à l'aide d'indicateurs convenus, notamment :**
 - i. **la productivité et le rendement;**
 - ii. **les normes de prestation de services;**
 - iii. **l'engagement et la rétention des personnes salariées;**
 - iv. **l'utilisation des congés de maladie;**
 - v. **les résultats en matière de recrutement et de rétention;**
 - vi. **incidence globale sur les coûts.**
 - **Un rapport doit être rédigé dans les trois (3) mois suivant la fin du projet pilote.**
- 8. Retour aux horaires habituels**
À l'issue de la phase pilote, les personnes salariées reprendront leurs horaires de travail habituels, sauf entente contraire entre les parties.
- 9. Sans préjudice**
La participation au projet pilote est sans préjudice pour la position de chacune des parties dans le cadre de futures négociations.

Les parties conviennent que le projet pilote sera mis en œuvre sans incidence sur les coûts, en tenant compte des changements mesurables en matière de productivité, d'absentéisme et de rétention.

Appendices venant à échéance

- *Appendice “F”: Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le congé de grossesse/maternité et le congé parental*

Appendices avec une date d’expiration qui sont transférés dans la nouvelle convention

- *Appendice “D”: Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une consultation des systèmes de gestion informelle des conflits*
- *Appendice “G”: Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales - recouvrement des coûts*
- *Appendice “I”: Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor (l’employeur) et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l’Institut) concernant l’examen des congés de maladie et de l’incapacité pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-PUR*
- *Appendice “J”: Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) concernant certaines conditions d’emploi des personnes salariées classifiées SPS-PUR*

Appendices sans date d’expiration qui sont transférés dans la nouvelle convention

- *Appendice “C”: Dispositions archivées concernant l’élimination de l’indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)*
- *Appendice “H”: Protocole d’entente entre l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor concernant les mesures de transition pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada*