



**PROPOSITIONS INITIALES NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR
POUR LE GROUPE
COMMERCE ET ACHAT (CP)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 21 JUIN 2026**

Négociateur : Benoit Ducharme-Vachon

Analyste : Patricia Mullin-Baker

26-27 août 2026

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX	4
DIVERS ARTICLES : RAPPEL AU TRAVAIL, DISPONIBILITÉ, JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT	5
DIVERS ARTICLES SIMPLIFICATION DE LA PAYE	6
DIVERS ARTICLES DÉFINITION DE FAMILLE	7
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	11
ARTICLE 8 DURÉE DU TRAVAIL	12
ARTICLE 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	13
DIVERS ARTICLES LIQUIDATION DES CONGÉS	14
ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	15
DIVERS ARTICLES EMPLOI CONTINU	17
ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	19
ARTICLE 18 PROMOTION PROFESSIONNELLE	31
ARTICLE 23 TRANSFORMATIONS TECHNIQUES	32
ARTICLE 26 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	34
ARTICLE 37 NORMES DE DISCIPLINE	35
ARTICLE 44 INDEMNITE DE RESPONSABILITE CORRECTIONNELLE	36
ARTICLE 45 ADMINISTRATION DE LA PAYE	37
ARTICLE 48 DURÉE DE LA CONVENTION	39
APPENDICE « B » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	41
APPENDICE « E » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	42

INTRODUCTION

En tenant compte de l'accent mis par le gouvernement du Canada sur l'utilisation efficiente et efficace des ressources, les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociation sont les suivants :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre aux exigences opérationnelles, notamment grâce à la technologie;
- exercer une responsabilité financière;
- soutenir la simplification de l'administration de la paie;
- soutenir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion; et
- répondre aux priorités opérationnelles des ministères.

Le gouvernement du Canada s'engage à négocier de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui soit équitable pour les employé-e-s, qui tient compte du contextes économique et financier et qui soit raisonnable pour la population canadienne.

Sous toutes réserves, ci-incluses sont les propositions initiales non-monétaires de l'employeur pour la négociation d'une convention collective unique concernant les employé-e-s membres de l'unité de négociation Commerce et achat (CP).

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux demandes de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les dispositions de la convention collective qui ne sont pas modifiées, supprimées ou ultimement traitées par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications éditoriales nécessaires. Les dispositions ou protocoles d'entente venus à échéance ou qui doivent expirer à la signature d'une nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés, à moins que les parties en conviennent autrement.

Les modifications proposées sont identifiées en bleue et en caractères gras (**exemple**) alors que les suppressions de texte proposées sont identifiées en bleues et rayés (~~exemple~~).

L'employeur se réserve également le droit de discuter de propositions monétaires, tels que les taux de rémunération et les notes sur la rémunération à une date ultérieure durant les négociations.

CHANGEMENTS ÉDITORIAUX

Afin d'optimiser le temps passé à la table avec les équipes de négociation collective, l'employeur propose que les changements éditoriaux à la convention collective soient discutés par les négociateurs et les analystes entre les séances de négociation.

Compte tenu de la nature éditoriale, les modifications convenues n'entraîneraient pas de changements affectant l'application, la portée ou la valeur de la convention.

L'employeur fournirait une liste initiale de changements proposés à l'agent négociateur pour révision. L'agent négociateur serait invité à faire la même chose. Les parties se réserveraient le droit d'apporter tout changement à la table de négociation, si elles le jugent nécessaire.

Les parties se réserveraient également le droit de proposer d'autres changements éditoriaux pour discussion tout au long de la ronde de négociation collective.

**DIVERS ARTICLES :
RAPPEL AU TRAVAIL, DISPONIBILITÉ, JOURS FÉRIÉS PAYÉS
ET FRAIS DE TRANSPORT**

L'employeur souhaite discuter de ces dispositions afin d'identifier les possibilités de simplifier et de clarifier le langage.

**DIVERS ARTICLES
SIMPLIFICATION DE LA PAYE**

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions en lien avec la simplification de la paye.

DIVERS ARTICLES DÉFINITION DE FAMILLE

L'employeur propose d'harmoniser la définition de « famille » dans la convention collective du groupe CP en modifiant la définition actuelle énoncée à l'article 2 (Interprétation et définitions) et, par conséquent, de mettre à jour la définition de famille aux alinéas 17.02 (Congé de deuil payé) et 17.09 (Congé non payé pour s'occuper de la famille), ainsi que de supprimer partiellement la définition de famille à l'alinéa 17.12 (Congé payé pour obligations familiales).

ARTICLE 2 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

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

« famille »

se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou les parents d'accueil), la fratrie, les demi-sœurs, les demi-frères, la personne conjointe (y compris la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), les enfants (y compris les enfants de la personne conjointe de fait), ~~les enfants d'un autre lit~~, les enfants famille d'accueil ou les enfants en tutelle de la personne salariée, les petits-enfants, les beaux-parents, ~~les brus, les gendres~~, les grands-parents de la personne salariée et toute ou tout membre de la parenté demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence.

DIVERS ARTICLES (SUITE) DÉFINITION DE FAMILLE

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.02 Congé de deuil payé

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

i. les enfants d'un autre lit

ii. les brus, les gendres

iii. une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée. Pour ce qui est de cette personne, la personne salariée à droit au congé de deuil payé tel que mentionné au sous-alinéa 17.02(a)(iii) une (1) seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

Renumeroter

DIVERS ARTICLES (SUITE) DÉFINITION DE FAMILLE

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

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

i. les enfants d'un autre lit

ii. les brus, les gendres

a.iii. 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.

Renommer

DIVERS ARTICLES (SUITE) DÉFINITION DE FAMILLE

ARTICLE 17 AUTRES CONGES PAYES OU NON PAYES

17.13 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, ~~la « famille » s'entend est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :~~
- ~~i. de la personne conjointe (ou de la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée);~~
 - ~~ii. des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil, les enfants de la personne conjointe de fait et les enfants en tutelle de la personne salariée), les petits-enfants;~~
 - ~~iii. des parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'accueil), des beaux-parents;~~
 - ~~iv. de la fratrie, des demi-sœurs, des demi-frères;~~
 - ~~v. des grands-parents de la personne salariée;~~
 - ~~vi. de toute ou de tout autre membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence;~~
 - ~~vii.i.~~ 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.ii.~~ 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.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« emploi continu »

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

ARTICLE 8 DURÉE DU TRAVAIL

Généralités

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

(...)

e. la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre ~~sept (7)~~ **six (6)** heures et dix-huit (18) heures; **la pause-repas doit être prévue aussi près que possible du milieu de la journée de travail.**

et

f. sous réserve des nécessités du service, comme déterminé de temps à autre par l'employeur, la personne salariée a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre six (6) heures et dix-huit (18) heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable. **À condition que le total des heures quotidiennes s'élève à sept virgule cinq (7.5),** Ces heures de travail peuvent être non-consécutives. (...)

Horaire variable

8.05 Horaire de travail comprimé

a. ~~Par accord mutuel entre la personne salariée et l'employeur, sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'employeur,~~ la personne salariée peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire, à condition que, au cours d'une période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

b. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par la personne salariée et l'employeur.

ARTICLE 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

(...)

c. un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent, rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée **à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos**. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;

d. nonobstant l'alinéa (c) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise la personne salariée à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ladite personne salariée, celle-ci est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) jour de travail;

(...)

Généralités

9.02 Les personnes salariées ont droit à la rémunération des heures supplémentaires seulement lorsque:

a. le travail supplémentaire est autorisé à l'avance par l'employeur;

et

b. la personne salariée ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

9.02 9.03 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

Renuméroter

**DIVERS ARTICLES
LIQUIDATION DES CONGÉS**

L'employeur souhaite discuter des dispositions relatives à la liquidation des congés.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

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

Lorsqu'un jour férié désigné payé pour une personne salariée coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application du paragraphe 12.03 ci-dessus, ~~le jour férié désigné payé n'est pas~~ **ce jour est** compté comme **un jour férié et non comme** un jour de congé, **jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux ordinaire.**

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

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

DIVERS ARTICLES EMPLOI CONTINU

ARTICLE 18 CONGÉS, GÉNÉRALITÉS

14.09 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a. lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre 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.

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

- ~~d. le congé accordé en vertu du présent alinéa pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel;~~
- ~~e. s'il dépasse trois (3) mois, le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;~~
- ~~f. s'il ne dépasse pas trois (3) mois, le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;~~

17.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

- ~~e. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) du présent paragraphe est compté dans le calcul de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.~~
- ~~f. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) du présent paragraphe est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels la personne salariée a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.~~

17.12 Congé non payé en cas de réinstallation de la personne conjointe de fait

- ~~b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auquel a droit la personne salariée, sauf lorsque la durée du~~

~~congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.~~

ARTICLE 17

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

L'employeur propose les modifications ci-dessous aux paragraphes 17.03 à 17.08 sous l'article 17 autres congés payés ou non payés relatifs au congé non payé et aux indemnités de maternité et parental.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à élaborer une proposition visant à simplifier la formulation des dispositions, conformément aux recommandations finales du comité mixte concernant le congé de maternité et le congé parental.

17.07 Indemnité parentale

(...)

Administration de l'indemnité parentale

(...)

Option 1 : indemnité parentale standard

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

- iii. dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux personnes salariées par la suite est toujours en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~ pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec une autre personne salariée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~ pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. la personne salariée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~(ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant;

- vi. lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~(ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cette personne salariée a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 17.04(c)(iii) et 17.07(c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :
 - i. dans le cas de la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~

auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

- h. Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~ qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.
- k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de grossesse-maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

Option 2 : indemnité parentale prolongée

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une personne salariée en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~ pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~, moins toute autre somme d'argent

- gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'une personne salariée a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'elle est par la suite en congé parental non payé, elle est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cette personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant;
 - iv. lorsqu'une personne salariée a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec une autre personne salariée pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~ pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) **et 17.07(l)(iii)** pour le même enfant.
 - m. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - n. L'indemnité parentale à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (l), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est :

- i. dans le cas d'une personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'une personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~ auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'une personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire ~~(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)~~ est le taux qu'elle touchait ce jour-là.
- r. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de la personne salariée ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de grossesse-maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

- a. La personne salariée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance

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

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.07(a), autres que ceux précisés aux divisions 17.07(a)(iii)(A) et (B),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, comme indiqué aux sous alinéas 17.07 (c) a (k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(...)

ARTICLE 17

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

(...)

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

- a. la personne salariée doit en informer l'employeur, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. un congé accordé en vertu du présent alinéa est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à la personne salariée en vertu du présent alinéa ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. **La personne salariée qui demande un congé pendant la période de congé estivale soumettra sa demande de congé au plus tard le 15 avril, sauf si des circonstances urgentes ou imprévisibles surviennent. La période de congé estivale s'étend du 1er juin au 30 septembre.**

Renommer

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes.

f. la personne salariée doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.12 Congé non payé en cas de réinstallation de la personne conjointe de fait

c. la personne salariée doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.13 Congé payé pour obligations familiales

(...)

c. L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

(...)

iv. pour assister à une activité scolaire, **reliée à l'enfant de la personne salariée**, si la superviseure ou le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.15 Congé payé pour comparution

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

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- ou
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure, à l'exception de procédures où la personne salariée est aussi une des parties, qui a lieu :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation,
 - ii. devant un tribunal, une ou un juge, une magistrate ou un magistrat ou une ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
 - ou
 - v. devant une ou un arbitre, une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 18

PROMOTION PROFESSIONNELLE

18.03 Congé d'études non payé

b. La personne salariée en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe ~~peut recevoir~~ **peut recevoir** une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur. Lorsque la personne salariée reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.

ARTICLE 23 TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

L'employeur propose ce changement éditorial à la version française afin d'uniformiser le langage dans les deux (2) langues officielles et avec les conventions collectives des groupes CP, NR, RE, SH et SP.

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

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

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

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

23.02 In this article, "technological change" means:

- a. the introduction by the Employer of equipment or material of a substantially different nature than that previously utilized which will result in significant changes in the employment status or working conditions of employees;
and
- b. a major change in the Employer's operation directly related to the introduction of that equipment or material which will result in significant changes in the employment status or working conditions of the employees.

23.03 Both parties recognize the overall advantages of technological change and will, therefore, encourage and promote technological change in the Employer's operations.

Where technological change is to be implemented, the Employer will seek ways and means of minimizing adverse effects on employees which might result from such changes.

23.04 The Employer agrees to provide as much advance notice as is practicable but, except in cases of emergency, not less than one hundred and twenty (120) days' written notice to the Institute of the introduction or implementation of technological change when it will result in **significant** changes in the employment status or working conditions of the employees.

ARTICLE 26 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

26.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque personne salariée visée au paragraphe 26.01. **De plus, l'Institut doit informer l'employeur par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date d'entrée en vigueur de toute modification au montant de la retenue mensuelle autorisée.**

ARTICLE 37 NORMES DE DISCIPLINE

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

ARTICLE 44 INDEMNITE DE RESPONSABILITE CORRECTIONNELLE

44.04 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de la personne salariée.,
~~sauf aux fins des régimes de prestations suivants :~~

- ~~• Loi sur la pension de la fonction publique;~~
- ~~• Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique;~~
- ~~• Régime de pensions du Canada;~~
- ~~• Régime des rentes du Québec;~~
- ~~• Loi sur l'assurance-emploi;~~
- ~~• Loi sur l'indemnisation des agents de l'État;~~
- ~~• Règlement sur l'indemnisation en cas d'accidents d'aviation.~~

**ARTICLE 45
ADMINISTRATION DE LA PAYE**

~~45.06 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des personnes salariées dont le poste est bloqué.~~

ARTICLE 45 ADMINISTRATION DE LA PAYE

45.XX Non-cumul des paiements

Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, le rappel au travail, la disponibilité, et les jours fériés désignés payés ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que la personne salariée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 48 DURÉE DE LA CONVENTION

48.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 21 juin 2026XX.

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

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention collective. Les autres dispositions de cette convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - i. Toutes les composantes de cette convention collective qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention collective à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa (b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans cette convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa (a)(ii) entrent en vigueur.
- b. Cette convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux personnes salariées seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette

convention collective lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui requièrent une intervention manuelle seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention collective.

c. Dispositions applicables uniquement aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) :

- i. Les taux de rémunération seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la date de signature de cette convention collective.
- ii. Les augmentations d'échelon de rémunération des personnes salariées classifiées SPS-PUR continueront d'entrer en vigueur à la date applicable au cours de la période de paie, conformément au calendrier de paie de la GRC.
- iii. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre cette convention collective conformément au calendrier susmentionné au paragraphe b). S'il n'est pas possible de respecter les délais, l'employeur informera l'Institut, au besoin, et fournira des renseignements sur toute modification des échéances.

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

**APPENDICE « B »
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

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

L'employeur propose de supprimer le contenu de l'appendice L et de le conserver pour une utilisation future.