

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**le Bureau du surintendant
des institutions financières**

ET

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

POUR LE

**Groupe des personnes salariées
professionnelles**

Date d'expiration : 31 mars 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION	1
* ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3 TEXTES OFFICIELS	3
* ARTICLE 4 APPLICATION.....	3
ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 6 DROITS DES PERSONNES SALARIÉES.....	4
* ARTICLE 7 DURÉE DU TRAVAIL	4
* ARTICLE 8 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	6
ARTICLE 9 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	8
* ARTICLE 10 DISPONIBILITÉ.....	8
* ARTICLE 11 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	9
* ARTICLE 12 TEMPS DE DÉPLACEMENT	10
* ARTICLE 13 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	12
* ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS	13
* ARTICLE 15 CONGÉS DE MALADIE	17
* ARTICLE 16 CONGÉ DE DEUIL	18
* ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS.....	19
17.01 Congé de grossesse-maternité non payé.....	19
17.02 Indemnité de grossesse-maternité	21
17.03 Indemnité de grossesse-maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides	23
17.04 Congé parental non payé	24
17.05 Indemnité parentale	25
17.06 Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides	31
17.07 Congé non payé pour s'occuper de la famille	32
17.08 Congé non payé pour obligations personnelles.....	33
17.09 Congé non payé en cas de réinstallation de la personne conjointe	33
* 17.10 Congé payé pour obligations familiales	34

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

17.11 Congé pour comparution	35
17.12 Congé payé pour accident de travail	35
17.13 Congé payé pour sélection de personnel	36
17.14 Congé d'examen.....	36
17.15 Congé payé ou non payé pour d'autres motifs	36
17.16 Congé payé aux personnes salariées enceintes pour un rendez-vous médical	36
17.17 Congé personnel payé	37
* 17.18 Congé pour violence familiale	37
17.19 Congé pour proches aidantes et proches aidants	38
* 17.20 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones	38
ARTICLE 18 PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	39
ARTICLE 19 INDEMNITÉ DE DÉPART	42
ARTICLE 20 EXPOSÉ DES FONCTIONS	44
ARTICLE 21 SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	44
ARTICLE 22 RECONNAISSANCE SYNDICALE	45
* ARTICLE 23 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	45
ARTICLE 24 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	46
ARTICLE 25 INFORMATION	47
ARTICLE 26 DÉLÉGUÉES SYNDICALES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	48
ARTICLE 27 CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE RELATIONS DE TRAVAIL	48
ARTICLE 28 SOUS-TRAITANCE.....	51
ARTICLE 29 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	51
ARTICLE 30 POLITIQUES DU BSIF.....	55
ARTICLE 31 CONSULTATIONS MIXTES	55
ARTICLE 32 NORMES DE DISCIPLINE	56
ARTICLE 33 CONFLITS DE TRAVAIL	56
* ARTICLE 34 PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL	57
ARTICLE 35 APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE.....	60
ARTICLE 36 RÉFÉRENCES D'EMPLOI.....	61
ARTICLE 37 PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR OU D'AUTEUR.....	61
ARTICLE 38 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	62

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

ARTICLE 39 DROITS D’ADHÉSION	63
ARTICLE 40 SÉCURITÉ D’EMPLOI.....	63
ARTICLE 41 HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL	63
ARTICLE 42 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	64
ARTICLE 43 ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION.....	64
ARTICLE 44 RÉAFFECTATION OU CONGÉS LIÉS À LA GROSSESSE-MATERNITÉ	67
ARTICLE 45 OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	68
ARTICLE 46 RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION.....	68
* ARTICLE 47 DURÉE DE LA CONVENTION.....	68
* ANNEXE A TAUX DE RÉMUNÉRATION	70
ANNEXE B Protocole d’entente entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada.....	72
ANNEXE C Protocole d’entente entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada.....	73
*ANNEXE D Protocole d’entente entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la rémunération au rendement	74
*ANNEXE E Protocole d’entente entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada relativement à la mise en œuvre de la convention collective	76
*ANNEXE F Protocole d’entente entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada en ce qui concerne le congé de grossesse-maternité et le congé parental	78
*ANNEXE G Lettre d’entente entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada en ce qui concerne la Politique du BSIF sur les voyages	79
*ANNEXE H Lettre d’entente entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada en ce qui concerne la Politique sur le réaménagement des effectifs	80

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les personnes salariées et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des personnes salariées assujetties à la présente convention.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont en commun le désir de maintenir des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des personnes salariées du BSIF et leur plus grande efficacité afin que la population canadienne soit servie convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des relations du travail efficaces à tous les échelons du BSIF auxquels appartiennent les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

*** ARTICLE 2**

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Aux fins de la présente convention,
- (a) « unité de négociation » désigne tout le personnel du Groupe des employés professionnels décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 juin 1999;
 - *(b) « personne conjointe de fait » désigne une personne qui cohabite avec une personne salariée dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an.
 - (c) « emploi continu » et « service ininterrompu » désignent:
 - (i) l'occupation ininterrompue d'un emploi auprès du Bureau du surintendant des institutions financières (et les organisations qui l'ont précédé) et d'organisations énumérées aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
 - (ii) lorsque la personne salariée (sauf la personne salariée occasionnelle) cesse d'être employée pour un motif autre que le renvoi, l'abandon de poste ou le rejet en cours de stage et qu'elle est réembauchée dans les trois mois, sa période d'emploi est réputée continue aux fins du calcul des congés de maladie, de l'indemnité de départ et des congés annuels.
 - (iii) le service antérieur immédiat auprès de la Société d'assurance-dépôts du Canada et de la Banque du Canada est assimilé à une période d'emploi continu uniquement aux fins du calcul des crédits de congés annuels.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- (d) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée divisé par cinq (5);
- (e) « jour de repos » désigne, relativement à une personne salariée, un jour autre qu'un jour férié désigné payé où la personne salariée n'est pas habituellement obligée d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;
- (f) « jour férié désigné payé » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
- (g) « tarif double » désigne le taux horaire multiplié par deux (2);
- (h) « personne salariée » désigne une personne qui est fonctionnaire au sens de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation;
- *(i) « employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), de même que toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du BSIF;
- (j) « zone d'affectation » s'entend au sens de la *Politique sur les voyages*;
- (k) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée à temps plein divisé par trente-sept heures et demie (37 1/2);
- (l) « Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
- (m) « licenciement » désigne la cessation d'emploi de la personne salariée en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
- (n) « congé » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;
- (o) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des statuts et des règlements de l'Institut à titre de cotisations payables par les personnes qui adhèrent en raison de leur appartenance à l'Institut, mais non les droits d'association, les primes d'assurance ou les cotisations spéciales;
- (p) « heures supplémentaires » désigne selon le cas :
 - (i) le travail autorisé exécuté par la personne salariée en excédent de ses heures de travail journalières prévues à l'horaire
 - (ii) le travail autorisé exécuté par la personne salariée un jour de repos normal ou un jour férié;
- *(q) « fratrie » désigne les sœurs et frères de la personne salariée;
- (r) « la personne conjointe » sera interprété de façon à inclure « la personne conjointe de fait »;
- (s) « tarif et demi » désigne le taux horaire multiplié par une fois et demie;

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- (t) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de la personne salariée divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176).
- 2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées s'entendent, selon le cas, au sens :
- (a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* si elles y sont définies;
 - (b) de la *Loi d'interprétation* si elles sont définies dans cette loi, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

ARTICLE 3

TEXTES OFFICIELS

- 3.01 Les versions française et anglaise de la présente convention sont des textes officiels.

*** ARTICLE 4**

APPLICATION

- 4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux personnes salariées et à l'employeur.
- *
- 4.02 Les dispositions de la présente convention visent la neutralité et l'inclusivité au niveau des genres dans la mesure du possible. La nature binaire de la langue française ne permet pas toujours la désignation d'une personne ou d'un groupe par un pronom neutre. Cependant, l'utilisation d'un langage neutre et inclusif au niveau des genres dans la présente convention n'a pas pour effet de modifier en toutes circonstances, l'application, la portée ou la valeur des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 L'Institut reconnaît que l'employeur conserve les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, fait diminuer, déléguer ou modifier par la présente convention.

ARTICLE 6

DROITS DES PERSONNES SALARIÉES

- 6.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété de façon à limiter ou à supprimer quelque droit ou obligation que ce soit accordé ou reconnu à la personne salariée en vertu de toute loi fédérale ou provinciale, actuelle ou future.

*** ARTICLE 7**

DURÉE DU TRAVAIL

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

7.02 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et la durée du travail journalière est de sept heures et demie (7 1/2), sans compter une période de repas.

La semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi et la durée du travail journalière est prévue à l'horaire entre 7 h et 18 h.

7.03 Horaire flexible

S'il en fait la demande et si l'employeur y consent, la personne salariée peut travailler selon un horaire quotidien flexible, pourvu que la durée du travail journalière soit de sept heures et demie (7 1/2).

7.04 Jours de repos

La personne salariée bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.

7.05 Semaine de travail comprimée

- (a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'employeur, la personne salariée peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours pourvu que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Aux fins du présent paragraphe, la personne salariée et l'employeur doivent mutuellement convenir de la méthode de relevé des présences. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours ou de toute autre période convenue par la personne salariée et l'employeur, la personne salariée

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

*

- (b) Si la demande est refusée, les raisons doivent être fournies par écrit, si la personne salariée le demande.
- (c) Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.
- (d) À l'égard des personnes salariées auxquelles s'appliquent les dispositions du présent paragraphe, il faut convertir en heures les dispositions de la présente convention libellées en jours en fonction d'une durée journalière de travail de sept heures et demie (7 1/2).
- (e) Pour plus de certitude, les dispositions suivantes s'appliquent tel qu'indiqué ci-après:

Article 2- Interprétation et définitions

2.01 L'alinéa d) concernant le taux de rémunération journalier ne s'applique pas.

Articles 8 et 12- Heures supplémentaires et temps de déplacement

La rémunération de l'emploi aux termes de ces deux articles ne s'applique qu'à un jour de travail normal pour les heures effectuées en sus des heures journalières inscrites à l'horaire de travail de la personne salariée.

La rémunération de la personne salariée pour un jour de repos aux termes de ces deux articles est calculée à tarif et demi (1 ½) sauf le dimanche, où elle est calculée à tarif double.

Article 13 – Congés - Généralités

À compter de la date à laquelle le paragraphe 7.05 du présent article s'applique ou cesse de s'appliquer à une personne salariée, ses crédits accumulés de congé annuel et de congé de maladie sont convertis, selon le cas, en heures ou en jours respectivement.

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

Articles 14 et 15- Congés annuels et congés de maladie

L'acquisition des crédits de congés est calculée comme suit :

- (a) neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures au lieu d'un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$)
- (b) trois virgule cent vingt-cinq (3,125) heures au lieu de cinq douzièmes ($\frac{5}{12}$) d'un jour
- (c) douze virgule cinquante (12,50) heures au lieu d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$)
- (d) quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures au lieu de un jour et onze douzième ($1 \frac{11}{12}$)
- (e) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures au lieu de deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$)
- (f) dix-sept virgule cinq (17,5) heures au lieu de deux jours et un tiers ($2 \frac{1}{3}$)
- (g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures au lieu de deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$)
- (h) Sept virgule cinq (7,5) heures au lieu d'un jour (1)

*** ARTICLE 8**

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 La personne salariée tenue par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée comme suit :

- (a) un jour de travail normal, à tarif et demi ($1 \frac{1}{2}$) pour ses heures supplémentaires pour chaque heure de travail effectuée pour la première plage de sept heures et demie ($7 \frac{1}{2}$) et à tarif double (2) pour toutes les heures qui suivent;
- (b) un premier jour de repos, à tarif et demi ($1 \frac{1}{2}$) pour la première plage de sept heures et demie ($7 \frac{1}{2}$) et à tarif double (2) pour toutes les heures qui suivent;
- (c) le deuxième jour de repos ou le jour de repos suivant, à tarif double (2).
L'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos suivant » désigne les jours qui suivent le premier d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
- (d) nonobstant l'alinéa c), 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 le jour de repos demandé par la personne salariée, celui-ci est rémunéré à tarif et demi ($1 \frac{1}{2}$) pour le premier jour de travail.

8.02 La personne salariée tenue par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires un jour férié reçoit, en plus de la rémunération normale de cette journée

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- (a) tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail journalières et tarif double (2) pour toutes les heures qui suivent;
 - (b) tarif double (2) si le jour férié n'est pas à son horaire de travail et se trouve accolé à un jour de repos pendant lequel elle a travaillé et touché une rémunération à tarif double (2).
- 8.03 Tous les calculs relatifs aux heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 8.04 La personne salariée note de la façon prévue par l'employeur l'heure à laquelle elle commence et finit ses heures supplémentaires.
- 8.05 Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel, l'employeur donne, dans la mesure du possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.
- 8.06 L'employeur s'efforce de rémunérer en espèces les heures supplémentaires dans le mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées.
- 8.07 À la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, la rémunération prévue au présent article peut prendre la forme d'un congé compensatoire dont la durée sera établie au taux majoré applicable prévu au présent article. Les crédits de congé compensatoire acquis au cours d'un exercice et qui demeurent inutilisés au 31 mars de l'exercice suivant sont payés selon le taux de rémunération journalier de la personne salariée en vigueur au 31 mars de cet exercice.
- 8.08 (a) La personne salariée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou après ses heures de travail prévues à l'horaire touche le remboursement de ses frais d'un repas d'un montant de douze dollars (12,00 \$), sauf lorsque le repas est fourni gratuitement. Une période raisonnable payée déterminée par la direction est accordée à la personne salariée afin qu'elle prenne une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.
- (b) La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires qui se prolongent de quatre (4) heures ou plus, sans interruption, au-delà de la période visée en a) ci-dessus a droit au remboursement d'un repas supplémentaire d'un montant de douze dollars (12,00 \$), sauf lorsque le repas est fourni gratuitement. Une période raisonnable payée déterminée par la direction est accordée à la personne salariée afin qu'elle prenne une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.
- *
- 8.09 Le paragraphe 8.08 ne s'applique pas à la personne salariée qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, peut réclamer le remboursement des frais de logement, des frais de repas

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

ou des deux ou à la personne salariée qui a obtenue l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

ARTICLE 9

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 9.01 La personne salariée rappelée au travail ou la personne salariée en disponibilité qui est rappelée au travail par l'employeur, en tout temps en dehors de son horaire normal, a droit:
- (a) à au moins trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicables pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération dans une période de huit (8) heures, ou
 - (b) à une indemnité au taux des heures supplémentaires applicables pour chaque heure de travail, selon le plus élevé des deux montants.
- 9.02 À la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, la rémunération prévue au présent article peut prendre la forme d'un congé compensatoire dont la durée sera établie au taux majoré applicable prévu au présent article. Les crédits de congé compensatoire accumulés au cours d'un exercice et qui demeurent inutilisés au 31 mars de l'exercice suivant sont payés selon au taux de rémunération journalier de la personne salariée en vigueur au 31 mars de cet exercice.
- 9.03 Lorsqu'un paiement est effectué en application du présent article, l'employeur s'efforce de verser ce paiement dans les six (6) semaines suivant la fin de la période de paye pour laquelle la personne salariée a demandé le paiement. Si le paiement est requis pour liquider des crédits de congé compensatoire inutilisés à la fin de l'exercice, l'employeur s'efforce de verser ce paiement dans les six (6) semaines suivant le début de la première période de paye qui suit le 31 mars de l'exercice en cours.

*** ARTICLE 10**

DISPONIBILITÉ

- 10.01 Lorsque l'employeur exige de la personne salariée qu'elle soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, la personne salariée est rémunérée au taux d'une demi-heure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle la personne salariée doit être disponible.
- 10.02 La personne salariée en disponibilité qui est rappelée au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunérée conformément à l'article 9 (Rappel au travail).

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

*

- 10.03 La personne salariée qui est tenue d’être disponible doit pouvoir être jointe au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et/ou autre moyen de communication convenu et facilement pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible si elle est rappelée.
- 10.04 La personne salariée rappelée qui ne peut se présenter au travail ne reçoit aucune indemnité de disponibilité.
- 10.05 L’employeur fournit à la personne salariée tenue d’être en disponibilité un téléphone cellulaire et/ou un téléavertisseur.

*** ARTICLE 11**

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

*

- 11.01 Sous réserve du paragraphe 1.02, 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 de la Souveraine
 - (e) la fête du Canada
 - (f) la fête du Travail
 - (g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
 - (h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d’Action de grâces
 - (i) le jour du Souvenir
 - (j) le jour de Noël
 - (k) l’après-Noël
 - (l) un autre jour dans l’année qui, de l’avis de l’employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où la personne salariée travaille ou, dans toute région où, de l’avis de l’employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n’existe pas, le premier lundi d’août
 - (m) un autre jour lorsqu’une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

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.

- 11.02 Sous réserve de l'article 27, le paragraphe 11.01 ne s'applique pas à la personne salariée qui se trouve en congé non payé pendant les jours de travail prévus à son horaire qui viennent immédiatement avant et après le congé.

11.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné jour férié payé en vertu du paragraphe 11.01 coïncide avec un jour de repos prévu à l'horaire d'une personne salariée, le jour férié est reporté au premier jour ouvrable prévu à l'horaire qui suit le jour de repos prévu à l'horaire de la personne salariée.

- 11.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'une personne salariée est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 11.03 :

- (a) le travail exécuté par la personne salariée le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour de repos prévu à l'horaire.
- (b) le travail exécuté par la personne salariée le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour férié.

11.05 Jour férié coïncidant avec un congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de congé payé ou est reporté par suite de l'application du paragraphe 11.03, ce jour compte comme un jour férié, et non comme un jour de congé.

*** ARTICLE 12**

TEMPS DE DÉPLACEMENT

- 12.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans la mesure prévues au présent article.
- 12.02 Lorsque la personne salariée doit se déplacer en dehors de sa zone d'affectation en service commandé, selon la définition appliquée à ces expressions par l'employeur, l'heure du départ et le moyen de transport sont déterminés par l'employeur et la personne salariée est rémunérée pour son temps de déplacement conformément aux paragraphes 12.03 et 12.04. Le temps de déplacement comprend les différents arrêts que la personne salariée doit obligatoirement faire en cours de route, jusqu'à concurrence de trois (3) heures.
- 12.03 Pour l'application des paragraphes 12.02 et 12.04, le temps de déplacement pour lequel la personne salariée doit être rémunérée est le suivant :

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- (a) pour les déplacements effectués par transport en commun, le temps écoulé entre l'heure de départ prévue et l'heure prévue d'arrivée à destination, y compris le temps nécessaire, fixé par l'employeur, pour se rendre au point de départ.
- (b) pour les déplacements effectués par un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'employeur, pour aller de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à son point de destination et, au retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- (c) si la personne salariée demande de changer l'heure de départ, le moyen de transport ou les deux, l'employeur peut y consentir, dans ce cas, la personne salariée ne touche pas une rémunération supérieure au taux qu'elle aurait touché s'il n'y avait pas eu de changement.

*

12.04 La personne salariée qui doit se déplacer dans les conditions prévues aux paragraphes 12.02 et 12.03 :

- (a) un jour normal de travail où elle se déplace mais ne travaille pas est rémunéré au taux normal pour la journée.
- (b) un jour normal de travail où elle doit à la fois se déplacer et travailler est rémunéré comme suit :
 - (i) au taux normal pour la journée si la période combinée de déplacement et de travail ne dépasse pas sept heures et demie (7 1/2);
 - (ii) au taux des heures supplémentaires applicables à l'égard de toute période de déplacement excédant les périodes de sept heures et demie (7 1/2) de travail et de déplacement, à concurrence, pour une journée donnée, d'une rémunération de quinze (15) heures au taux horaire normal.
- (c) un jour de repos ou un jour férié touche, pour son déplacement, un montant équivalant au taux des heures supplémentaires applicables, à concurrence d'une rémunération de quinze (15) heures au taux horaire normal.

12.05 Aucune indemnité de déplacement n'est versée pour les voyages se rapportant à des cours, à des stages de formation, à des conférences ou à des séminaires, à moins que l'employeur n'oblige la personne salariée à y assister.

12.06 L'article précédant ne s'applique pas à une personne salariée tenue d'accomplir des fonctions à bord du moyen de transport qu'elle emprunte pour se déplacer. Dans ce cas, la personne salariée touche le plus élevé des montants suivants :

- (a) son traitement habituel s'il s'agit d'un jour de travail habituel
- (b) la rémunération des heures de travail véritablement accomplies conformément aux articles 7 et 8 de la présente convention.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

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

12.08 À la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, la rémunération prévue au présent article peut prendre la forme d'un congé compensatoire dont la durée sera établie au taux majoré applicable prévu au présent article. Les crédits de congé compensatoire accumulés au cours d'un exercice et qui demeurent inutilisés au 31 mars de l'exercice suivant sont payés au taux de rémunération journalier de la personne salariée en vigueur au 31 décembre de cet exercice.

12.09 Congé pour déplacement

- (a) La personne salariée tenue de se déplacer en service commandé et qui est absente de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, la personne salariée a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) nuits additionnelles.
- (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- (c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet au paragraphe 8.07.
- (d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la personne salariée qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si elle est tenue par l'employeur d'y assister.

*** ARTICLE 13**

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

13.01 La personne salariée qui décède en cours d'emploi ou qui est licenciée et qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payés supérieur à celui qu'elle a acquis est réputée avoir acquis le nombre de jours de congé payés dont elle a bénéficié.

13.02 La personne salariée conserve le nombre de jours de congé payés porté à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle commence à être assujettie à la présente convention.

13.03 Malgré les articles 14 (Congés annuels), 15 (Congés de maladie), 16 (Congé de deuil), 17 (Autres congés) et 18 (Promotion professionnelle), la personne salariée qui est en congé non payé ou qui est sous le coup d'une suspension n'a droit à aucun congé annuel, congé

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

de maladie, autres congés ou congé de promotion professionnelle.

- 13.04 La personne salariée ne peut bénéficier de deux (2) genres de congé payé à l'égard de la même période.

*

- 13.05 Lorsqu'un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois est accordé pour des raisons autres que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'emploi continu servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de service servant à compter les congés annuels. Cette disposition ne s'applique pas aux congés accordés à la personne salariée qui accepte une affectation externe lorsque l'employeur juge que l'affectation en question procure un avantage direct au BSIF.

*

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

*** ARTICLE 14**

CONGÉS ANNUELS

- 14.01 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril d'une année civile au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

*

14.02 Accumulation des crédits de congé annuel

La personne salariée qui, au cours d'un mois donné de l'année de congé, touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération acquiert, à l'égard de ce mois, des crédits de congé annuel au rythme de :

- (a) douze virgule cinq (12,5) heures par mois jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa seizième (16^e) année de service;
- (b) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- (c) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- (d) seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- (e) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois à compter du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

*

- 14.03 (a) Pour l'application du paragraphe 14.02 et 14.15 seulement, toute période de service continu ou discontinu dans la fonction publique est comptée dans le calcul des congés annuels, sauf si la personne salariée touche ou a touché, à son départ de la fonction publique, une indemnité de départ. Cependant, le service discontinu est compté dans le calcul des droits de congé annuel lorsque la personne salariée qui reçoit l'indemnité de départ au moment de son licenciement est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de son licenciement.
- (b) À compter du 1^{er} avril 2012, les périodes de service continues d'au moins six (6) mois, postérieures à cette date, dans les Forces armées canadiennes, soit comme membre de la Force régulière soit comme membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, sont prises en compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

14.04 Droit aux congés annuels

La personne salariée a droit aux congés annuels dans la mesure des crédits acquis, mais la personne salariée qui justifie de six (6) mois de service continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.

14.05 Établissement du calendrier des congés annuels

Lors de l'établissement du calendrier des congés annuels payés de la personne salariée, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour répondre aux vœux de la personne salariée, sous réserve des nécessités du service.

- 14.06 L'employeur prévient la personne salariée aussi tôt que possible que sa demande de congés annuels a été approuvée ou non. Si le congé n'est pas approuvé, la personne salariée en est immédiatement informée par écrit.

14.07 Report des congés annuels

- (a) Si, au cours d'une année de congé annuel donnée, les congés annuels portés au crédit d'une personne salariée n'ont pas été prévus, la personne salariée peut demander de reporter les crédits à l'année de congé suivante à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures. Tous les crédits de congés annuels excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés au taux de rémunération journalier de la personne salariée calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé.
- (b) Au cours d'une année de congé annuel donnée et à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peut être payé au taux de rémunération journalier de la personne salariée, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé précédente.

- (c) Si les nécessités du service empêchent la personne salariée de prévoir et d'utiliser un nombre suffisant de congés annuels pour ramener le solde inutilisé des crédits de congés annuels à moins de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, les jours de congé excédentaires sont reportés à l'année de congé suivante.

14.08 Rappel au travail pendant un congé annuel

- (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour ne pas rappeler la personne salariée au travail après son départ en congé annuel;
- (b) La personne salariée qui est rappelée au travail au cours d'une période de congé annuel a droit au remboursement des dépenses raisonnables, au sens que l'employeur donne habituellement à cette expression, qu'elle engage à la fois :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail;
 - (ii) pour retourner au lieu d'où elle a été rappelée si elle repart en congé immédiatement après avoir terminé la tâche pour laquelle elle a été rappelée, sur présentation des comptes que l'employeur exige habituellement;
- (c) La personne salariée n'est pas considérée comme étant en congé annuel au cours de toute période pour laquelle elle a droit, en vertu de l'alinéa 14.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'elle a engagées;
- (d) Les dépenses visées à l'alinéa b) comprennent la fraction non remboursable des contrats et des réservations de vacances faites par la personne salariée relativement à cette période, sous réserve des comptes que peut demander l'employeur.
- (e) Les dépenses visées en b) et d) comprennent celles relatives à tous les proches de la personne salariée qui accompagnaient celle-ci à l'occasion de ses vacances.

*

14.09 Congé de cessation d'emploi

Lorsque la personne salariée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, la personne salariée ou sa succession touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre d'heures de congé annuel payés acquis mais inutilisés portés au crédit de la personne salariée par le taux de rémunération horaire calculé à partir du taux indiqué dans son certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

14.10 Malgré le paragraphe 14.09, la personne salariée dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste peut toucher le paiement visé au paragraphe 14.09 si elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle l'emploi a pris fin.

14.11 Sauf en cas de cessation motivée, l'employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande les congés annuels inutilisés à son crédit avant la cessation d'emploi.

14.12 Annulation de congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou déplace la période de congé annuel déjà approuvée par écrit, il rembourse à la personne salariée la fraction non remboursable des contrats et des réservations de vacances faites par la personne salariée à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'employeur. La personne salariée fait tous les efforts raisonnables pour atténuer les pertes subies.

14.13 Si, au cours d'une période de congé annuel payé, la personne salariée se voit accorder l'un des congés suivants, la période de congé annuel payé ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel, si la personne salariée le demande et si l'employeur y consent, soit réinscrite pour utilisation ultérieure :

- (a) un congé de deuil;
- (b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille;
- (c) un congé de maladie;
- (d) un congé pour comparution conformément à l'article 17.11.

14.14 Nomination à un ministère ou organisme fédéral

Malgré le paragraphe 14.09, la personne salariée qui démissionne pour accepter une nomination auprès d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut renoncer au paiement de la fraction inutilisée des congés annuels et des congés de maladie accumulés, à condition que l'organisme auprès duquel elle est nommée accepte le transfert de ces crédits.

*

- 14.15 (a) La personne salariée a droit une seule fois à un crédit de trente-sept heures et demie ($37 \frac{1}{2}$) de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 14.03. Pour plus de certitude, les personnes salariées ont droit au crédit pour le congé prévu à l'alinéa 14.15(a) qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- (b) Le crédit de congé annuel prévu à l'alinéa 14.15a) est exclu aux fins de l'application de l'alinéa 14.07a) visant le report et l'épuisement des congés annuels jusqu'à l'exercice suivant.

*** ARTICLE 15**

CONGÉS DE MALADIE

15.01 Crédits

La personne salariée acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil à l'égard duquel elle touche au moins soixante-quinze (75) heures de traitement.

15.02 Attribution d'un congé de maladie

La personne salariée bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure si, à la fois :

- (a) elle convainc l'employeur de son état de la manière et au moment que ce dernier détermine;
- (b) elle a accumulé les crédits de congé de maladie nécessaires.

15.03 Sauf indication contraire de la part de l'employeur, la condition prévue à l'alinéa 15.02a) est réputée avoir été satisfaite si la personne salariée remet à l'employeur une déclaration signée par elle indiquant qu'elle a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure.

15.04 La personne salariée ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

15.05 La personne salariée qui bénéficie d'un congé de maladie payé et qui se voit accorder un congé d'accident du travail pour la même période est réputée, aux fins du calcul des crédits de congé de maladie, ne pas avoir bénéficié d'un congé de maladie payé.

15.06 Congé anticipé

Lorsque la personne salariée n'a pas les crédits nécessaires ou suffisants pour permettre l'octroi d'un congé de maladie payé en vertu du paragraphe 15.02, l'employeur peut, à sa discrétion et sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tous crédits de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour un motif autre que le décès ou la mise en disponibilité, du recouvrement de la valeur des congés anticipés payables à la personne salariée, accorder à cette dernière un congé de maladie payé d'au plus cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures.

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

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

15.08 La personne salariée qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, et les crédits de congé compensatoire sont rétablis à concurrence de tout congé de maladie accordé.

*

15.09 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par une personne salariée qui est mise en disponibilité lui sont rendus si elle est rengagée dans la fonction publique dans les deux (2) ans suivant sa mise en disponibilité.

15.10 La personne salariée dont le licenciement est recommandé en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour incapacité en raison de maladie ne peut être licenciée avant la date à laquelle la personne salariée aura épuisé ses crédits de congé de maladie.

*** ARTICLE 16**

CONGÉ DE DEUIL

16.01 En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employeur peut exiger que la personne salariée fournisse une justification satisfaisante des circonstances motivant sa demande.

*

16.02 Aux fins du présent article, la famille s'entend des parents (ou des parents par remariage ou des parents adoptifs), de la fratrie, de la demi-sœur, du demi-frère, la personne conjointe, (y compris la personne conjointe de fait résidant avec la personne salariée), de l'enfant (dont l'enfant de la personne conjointe de fait), de l'enfant d'un autre lit, de l'enfant en famille d'accueil ou de l'enfant en tutelle de la personne salariée, des beaux parents, des brus, des gendres, des petits-enfants, des grands-parents ou de tout autre membre de la famille qui demeure en permanence au foyer de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence ou, sous réserve de l'alinéa 16.02g) ci-dessous des présentes, 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.

(a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, la personne salariée a droit à un congé de deuil d'au plus sept (7) jours civils consécutifs comprenant le jour des funérailles ou de commémoration de la personne défunte. La personne salariée peut également bénéficier d'au plus trois (3) jours de congé spécial payés pour se rendre au lieu des funérailles et en revenir.

(b) À la demande de la personne salariée, le congé défini à l'alinéa 16.02a) 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.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- (c) Lorsque la personne salariée demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - (i) la première période doit comprendre le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - (ii) la deuxième 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.
- (d) La personne salariée qui vit ou dont la personne conjointe ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où la personne salariée aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.
- (e) La personne salariée a droit à un congé spécial payé d'au plus une journée en cas de décès, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une tante, d'un oncle ou des grands-parents de la personne conjointe.
- (f) Les parties conviennent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, l'employeur peut accorder un congé plus long que celui prévu aux alinéas 16.02a) et b) et d).
- (g) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil en vertu du présent article, la personne salariée bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé payé sont rétablis à concurrence de tout congé de deuil accordé parallèlement.
- (h) La personne salariée a droit à un congé de deuil payé pour 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, une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

*** ARTICLE 17**

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.01 Congé de grossesse-maternité non payé

- (a) La personne salariée enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de grossesse-maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

- (b) Nonobstant l'alinéa a) :
 - (i) si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé de grossesse-maternité non payé et que la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne salariée est hospitalisé;
 - (ii) la période de congé de grossesse-maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de la nouveau-née ou du nouveau-né pendant laquelle la personne salariée n'est pas en congé de grossesse-maternité, à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- (c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (d) L'employeur peut exiger de la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) La personne salariée dont le congé de grossesse-maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 15 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 15 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (f) Sauf exception valable, la personne salariée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.02 Indemnité de grossesse-maternité

- (a) La personne salariée qui se voit accorder un congé de grossesse-maternité non payé reçoit une indemnité de grossesse-maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de grossesse-maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
 - (iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de grossesse-maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de grossesse-maternité;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

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

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- (b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- (c) Les indemnités de grossesse-maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'une personne salariée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée reçoit des prestations de grossesse en vertu du régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre les prestations de grossesse auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de grossesse auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
et
 - (iii) si une personne salariée a reçu des prestations de grossesse durant la période complète de quinze (15) semaines en vertu du régime d'assurance-emploi et qu'elle est en congé de grossesse-maternité non rémunéré par la suite, une indemnité de grossesse-maternité supplémentaire d'une (1) semaine calculée à raison de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- (d) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.02c)(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 de grossesse en vertu du régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (e) L'indemnité de grossesse-maternité à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

conformément à 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 non payé;
 - (ii) dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-maternité, ou une partie de cette période à 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.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (h) Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation de rémunération ou à un ajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de grossesse-maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- (j) Les indemnités de grossesse-maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.

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

- (a) La personne salariée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité du Régime de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

- (ii) satisfait à tous les autres critères d’admissibilité précisés à l’alinéa 17.02a), à l’exception de ceux indiqués aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d’indemnité de grossesse-maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d’invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d’AI, du Régime d’AILD ou de la *Loi sur l’indemnisation des agents de l’État*.
- (b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu du Régime d’assurance-emploi ou du Régime québécois d’assurance parentale, si elle n’avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de ces régimes pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

17.04 Congé parental non payé

- (a) La personne salariée qui est ou sera effectivement chargée des soins et de la garde d’une nouveau-née ou d’un nouveau-né (y compris la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne conjointe de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l’option standard),
ou
 - (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l’option prolongée),
commençant le jour de la naissance de l’enfant ou le jour où l’enfant lui est confié.
- (b) La personne salariée qui, aux termes d’une loi provinciale, engage une procédure d’adoption ou se fait délivrer une ordonnance d’adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:
 - (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l’option standard),
ou
 - (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l’option prolongée),
commençant le jour où l’enfant lui est confié.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- (c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) peut être pris en deux (2) périodes.
- (d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - (i) si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - (ii) si la personne salariée a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle la personne salariée n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- (e) La personne salariée qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- (f) L'employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de la personne salariée;
 - (ii) accorder à la personne salariée un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à la personne salariée de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.05 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 17.05c) à k); ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 17.05l) à t).

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

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

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

Administration de l'indemnité parentale

- (a) La personne salariée qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'elle:
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
et
 - (iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 17.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque la personne salariée a choisi l'indemnité parentale prolongée, après son retour au travail tel que décrit à la division (A), elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période mentionnée à la division 17.02a)(iii)(B), le cas échéant.
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

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

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

Option 1 – Indemnité parentale standard :

- (c) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
 - (i) dans le cas de la personne salariée en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéas 17.04 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 pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant cette 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, 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, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (iv) lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégrité 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, 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 semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, 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 17.02c)(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, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cette personne salariée a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 17.02c)(iii) et 17.05c)(v) pour le même enfant;
- (d) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.05c)(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

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de 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 si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement 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 pour une combinaison d'indemnité de grossesse-maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

Option 2 – Indemnité parentales prolongées :

- (l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'une personne salariée en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.02a)(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 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, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles 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 du régime d'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, 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 à 17.02c)(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 son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 17.02c)(iii) pour le même enfant;
- (m) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.05 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 au sous-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 au sous-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 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 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 parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

17.06 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 17.05a)(ii) uniquement parce 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 17.05a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.05a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où la personne salariée ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 17.06a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et

le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- (b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes de l'article 17.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles la personne salariée aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 17.06a)(i).

17.07 Congé non payé pour s'occuper de la famille

- (a) Aux fins du présent paragraphe, la famille s'entend de la personne conjointe (ou de la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants de la personne conjointe de droit ou de fait), des parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'accueil), de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence ou, d'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) Sous réserve de l'alinéa 17.07a), la personne salariée bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :
 - (i) la personne salariée en informe l'employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (ii) le congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - (iii) la durée totale des congés accordés à la personne salariée en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- (c) La personne salariée qui est partie en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.
- (d) Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes ne sont pas prises en compte dans le calcul de

la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de la personne salariée dans la fonction publique.

17.08 Congé non payé pour obligations personnelles

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

- (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à la personne salariée pour ses obligations personnelles.

Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de l'emploi continu aux fins du droit à l'indemnité de départ et du service aux fins du droit au congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

- (b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois et d'au plus un (1) an est accordé à la personne salariée pour ses obligations personnelles.
- (c) La personne salariée a droit à un congé une seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut être utilisé conjointement avec un congé parental ou de grossesse-maternité sans le consentement de l'employeur.
- (d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe est déduit dans le 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.

17.09 Congé non payé en cas de réinstallation de la personne conjointe

- (a) À la demande de la personne salariée, un congé non payé d'au plus un (1) an est accordé à la personne salariée dont la personne conjointe est déménagée en permanence et un congé non payé d'au plus trois (3) ans est accordé à la personne salariée dont la personne conjointe est déménagée temporairement. La personne salariée en congé non payé pour la réinstallation de sa personne conjointe dont la demande en vue d'obtenir ce congé a été approuvée avant la signature de la présente convention peut se prévaloir du congé de cinq (5) ans.
- (b) Le congé non payé accordé en vertu du présent article 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, sauf si la durée de ce congé est inférieure à trois (3) mois.

*

17.10 Congé payé pour obligations familiales

- (a) Aux fins du présent article, la famille s'entend de la personne conjointe (ou de la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), des enfants à charge (y compris les enfants en famille d'accueil, les enfants de la personne conjointe ou de la personne conjointe de fait et les enfants sous la tutelle de la personne salariée), des parents (y compris les beaux parents ou les parents d'accueil, de la fratrie, des demi-sœurs, des demi-frères, des grands-parents, des petits-enfants, d'un membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence, de tout membre de la parenté envers lequel la personne salariée a un devoir de soin, qu'elle demeure ou non avec la personne salariée ou, d'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 congé rémunéré qui peut être accordé en vertu de l'alinéa c) ne peut dépasser trente-sept heures et demie (37 1/2) par exercice.
- (c) L'employeur accorde un congé non payé aux conditions suivantes :
 - (i) un congé payé pour conduire une ou un membre de sa famille, selon la définition en a) ci-dessus, à un rendez-vous médical ou dentaire lorsque cette personne est incapable de s'y rendre seule, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes d'un établissement scolaire ou d'un organisme d'adoption. La personne salariée qui demande un congé à cette fin doit faire tous les efforts raisonnables pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail, et elle doit prévenir sa superviseuse ou son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
 - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une ou un membre malade de sa famille et permettre à la personne salariée de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée.
 - (iii) un congé rémunéré pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de la personne salariée. Ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et être pris à des jours différents.
 - (iv) un congé rémunéré pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une ou un membre âgé de la famille de la personne salariée;
 - (v) un congé rémunéré pour assister à des activités scolaires, à condition que la personne salariée ait donné à sa superviseuse ou son superviseur le plus long préavis possible;
 - (vi) un congé rémunéré pour que la personne salariée s'occupe de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;

*

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

*

- (viii) la personne salariée peut se prévaloir de quinze (15) heures par période de trente-sept heures et demie (37 1/2) stipulée à l'alinéa 17.10 (b) pour consulter une conseillère ou un conseiller ou une technicienne ou un technicien juridique au sujet de questions non liées à l'emploi, une conseillère ou un conseiller financier ou une conseillère ou un conseiller professionnel autre, à condition d'avoir donné à sa superviseuse ou son superviseur le plus long préavis possible de son rendez-vous.

17.11 Congé pour comparution

Un congé payé est accordé à toute personne salariée qui est obligée, selon le cas :

- (a) d'être disponible pour être choisie comme membre d'un jury ou pour siéger au sein d'un jury;
- (b) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure qui se tient, selon le cas :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation
 - (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 l'un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où elle exerce les fonctions de son poste
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou l'un de leurs comités qui est autorisé par la loi à obliger une ou un témoin à comparaître devant lui;
 - (v) devant une ou un arbitre, une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire enquête et à obliger des témoins à comparaître devant elle ou lui.

17.12 Congé payé pour accident de travail

Si elle accepte de remettre au receveur général du Canada tout montant qu'elle aura reçu pour compenser la perte de salaire résultant de sa blessure ou de sa maladie, à condition que ce montant ne provienne pas d'une police d'invalidité personnelle dont la prime a été acquittée par la personne salariée ou par sa ou son mandataire, la personne salariée bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

qu'elle a certifié que la personne salariée était incapable d'exercer ses fonctions en raison, selon le cas :

- (a) d'une blessure corporelle subie dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de la personne salariée;
- (b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;
- (c) de l'exposition à des situations dangereuses en cours d'emploi.

17.13 Congé payé pour sélection de personnel

La personne salariée qui est candidate à une procédure de sélection de personnel pour doter un poste dans la fonction publique ou au Bureau du surintendant des institutions financières, au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre où sa présence est requise et en revenir.

17.14 Congé d'examen

La personne salariée a droit à un congé payé d'une (1) journée pour lui permettre de se préparer à subir un examen ou à présenter une thèse, à condition qu'elle ne bénéficie pas déjà d'un congé d'études. L'employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions de la personne salariée ou améliore sa compétence.

17.15 Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

À sa discrétion, l'employeur peut accorder :

- (a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à la personne salariée l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé ne peut être refusé sans motif raisonnable;
- (b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

17.16 Congé payé aux personnes salariées enceintes pour un rendez-vous médical

- (a) La personne salariée enceinte peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pendant au plus une demi-journée (1/2) afin de se rendre à un rendez-vous médical routinier.
- (b) Lorsque la personne salariée enceinte doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, elle doit prendre un congé de maladie payé. L'employeur peut exiger un certificat de la praticienne ou du praticien traitant.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

Le paragraphe 17.17, « Congé de bénévolat payé », est supprimé de la convention collective avec prise d'effet le 1^{er} avril 2017.

17.17 Congé personnel payé

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, la personne salariée se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. La personne salariée peut se prévaloir de ce congé par tranches de sept heures et demie (7 1/2) ou de trois heures et trois quarts (3 3/4) chacune.

*

17.18 Congé pour violence familiale

- (a) 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.
- (b) Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- (c) Sur demande, la personne salariée qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale, se voit accorder un congé pour 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 à charge 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'avoir recours à l'assistance juridique ou aux forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- (d) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- (e) L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de la personne salariée, que la personne salariée soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. La personne salariée fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

- (f) Nonobstant les alinéas 17.18 (c) à (d), 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.

17.19 Congé pour proches aidantes et proches aidants

- (a) La personne salariée qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- (b) Le congé sans solde décrit à l'alinéa 17.19a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- (c) La personne salariée qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle en est avisée.
- (d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'une personne salariée est refusée, l'alinéa 17.19a) cesse de s'appliquer à compter du jour où la personne salariée en est avisée.
- (e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de « 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 compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

*

17.20 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

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

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

- (b) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article 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 article 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 17.20 a), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum 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 article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

ARTICLE 18

PROMOTION PROFESSIONNELLE

18.01 Généralités

Les parties conviennent que, pour maintenir et accroître leur expertise professionnelle, les personnes salariées doivent, de temps à autre, avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites au présent article.

18.02 Congé d'études

- (a) Une personne salariée peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée variable pouvant atteindre un (1) an et renouvelable par accord mutuel en vue de faire, dans un établissement d'enseignement reconnu, des études supplémentaires ou spécialisées dans une discipline exigeant une préparation spéciale pour lui permettre de mieux remplir les exigences actuelles de son travail, ou en vue d'entreprendre des études dans un domaine afin de pouvoir rendre les services exigés ou envisagés par l'employeur.
- (b) La personne salariée qui bénéficie d'un congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe a droit à une allocation tenant lieu de salaire allant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son traitement de base. Le montant de l'allocation est laissé à la discrétion de l'employeur. Si la personne salariée touche une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien,

l'allocation de congé d'études peut être réduite jusqu'à concurrence du montant de cette subvention, bourse d'études ou bourse d'entretien.

- (c) Les allocations que reçoit déjà la personne salariée peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues pendant la période du congé d'études. La personne salariée est avisée, au moment de l'approbation du congé, du maintien, total ou partiel, ou du retrait des allocations.
- (d) Pour obtenir un congé d'études, la personne salariée doit, sur demande, s'engager par écrit, avant le début du congé, à reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé. La personne salariée doit également rembourser à l'employeur toutes les allocations versées au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur si, sauf avec la permission de l'employeur, la personne salariée, selon le cas:
 - (i) abandonne le cours sans motif valable;
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours;
 - (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf pour cause de décès ou de licenciement, avant l'expiration de la période durant laquelle elle s'est engagée à travailler après son cours.

18.03 Participation à des conférences et à des congrès

- (a) Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.
- (b) Pour bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, la personne salariée doit avoir, à l'occasion et sous réserve des nécessités du service, la possibilité d'assister aux conférences et aux congrès reliés à son domaine de spécialisation.
- (c) L'employeur peut accorder un congé payé et rembourser les frais raisonnables, y compris les frais d'inscription, pour assister à ces réunions, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles.
- (d) La personne salariée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur est réputée être en service commandé et, le cas échéant, en voyage. L'employeur paye les frais d'inscription à la conférence ou au congrès auquel la personne salariée est tenue d'assister.
- (e) La personne salariée invitée à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple, pour prononcer une allocution officielle ou donner un cours rattaché à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et être remboursée de ses frais d'inscription à la conférence ou au congrès, ainsi que de ses dépenses de voyage raisonnables.

- (f) Sauf dans la mesure prévue à l’alinéa d), la personne salariée n’a pas droit à une rémunération en vertu des articles 8 (Heures supplémentaires) et 12 (Temps de déplacement) à l’égard des heures pendant lesquelles elle assiste à une conférence ou à un congrès en vertu du présent paragraphe, ni à l’égard du temps nécessaire pour s’y rendre et en revenir.

18.04 Perfectionnement professionnel

- (a) Les parties à la présente convention ont en commun le désir d’améliorer les normes professionnelles en donnant aux personnes salariées, à l’occasion, la possibilité :
 - (i) de participer aux ateliers de travail, aux cours de courte durée ou aux programmes hors services semblables pour tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans leur domaine respectif
 - (ii) d’effectuer des recherches ou d’accomplir un travail se rattachant à leurs programmes de recherche normaux dans des établissements ou des lieux autres que ceux de l’employeur
 - (iii) d’effectuer dans leur domaine de spécialisation des recherches qui ne se rattachent pas expressément aux projets de travail qui leur sont confiés lorsque, de l’avis de l’employeur, ces recherches sont nécessaires pour permettre aux personnes salariées de mieux remplir leur rôle actuel.
- (b) Sous réserve de l’approbation de l’employeur, la personne salariée bénéficie d’un congé payé pour participer aux activités visées à l’alinéa 18.04a).
- (c) En vertu du présent paragraphe, la personne salariée peut demander en tout temps de suivre un programme de perfectionnement professionnel, et l’employeur peut choisir en tout temps d’y faire participer une personne salariée.
- (d) Lorsque l’employeur choisit une personne salariée pour qu’elle suive un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent article, il doit consulter la personne salariée avant de déterminer le lieu et la durée du travail ou des études à entreprendre.
- (e) La personne salariée choisie pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut avoir droit. La personne salariée n’a toutefois pas droit à la rémunération prévue aux articles 8 (Heures supplémentaires) et 12 (Temps de déplacement) pendant qu’elle suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du 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 de tous les autres frais que l’employeur estime justifiés.

18.05 Normes de sélection

- (a) L'employeur établit des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 18.02, 18.03 et 18.04. Sur demande, une copie de ces critères est fournie à la personne salariée et/ou à la représentante ou au représentant de l'Institut.
- (b) Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. À cette fin, l'employeur consultera l'Institut sur demande conformément à l'article 31 (Consultation mixte).

ARTICLE 19

INDEMNITÉ DE DÉPART

19.01 Dans les circonstances suivantes, et sous réserve du paragraphe 19.02, la personne salariée bénéficie d'une indemnité de départ calculée à son taux de rémunération hebdomadaire :

(a) Licenciement

- (i) Dans le cas d'un premier licenciement et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, la personne salariée a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération si elle compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'un deuxième licenciement ou d'un licenciement subséquent, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle la personne salariée a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01a)(i).

(b) Décès

Au décès de la personne salariée, il est versé à sa succession une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

(c) Congédiement pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque la personne salariée justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et cesse de travailler par suite de renvoi pour incapacité en vertu de l'alinéa 12(2)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération.
- (ii) Lorsque la personne salariée justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite de renvoi pour incompétence en vertu de l'alinéa 12(2)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération.

19.02 Les indemnités de départ payables à la personne salariée en vertu du présent article sont réduites dans toute période d'emploi continu pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice. Les indemnités de départ prévues au paragraphe 19.01 ne peuvent en aucun cas être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 19.05 à 19.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de départ aux fins de l'application du présent paragraphe.

19.03 Le taux de rémunération hebdomadaire visé au présent article est celui auquel la personne salariée a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

19.04 La personne salariée qui démissionne pour accepter une nomination auprès d'un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur l'administration financière* a droit à toutes les indemnités de départ découlant de l'application du paragraphe 19.06.

19.05 Indemnité de départ

- (a) Sous réserve du paragraphe 19.02, la personne salariée nommée pour une durée indéterminée a droit à une indemnité de départ correspondant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'au 31 mars 2011 et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.
- (b) Sous réserve du paragraphe 19.02, la personne salariée nommée pour une durée déterminée a droit à une indemnité de départ correspondant à une (1) semaine de

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

19.06 Options de paiement

L'encaissement de la somme à laquelle la personne salariée a droit peut être effectué à sa discrétion, en fonction des choix suivants :

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée au 1^{er} avril 2011, ou
- (b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée à la date de cessation d'emploi, ou
- (c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 19.07c).

19.07 Choix de l'option

- (a) L'employeur informe la personne salariée du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- (b) La personne salariée informe l'employeur de l'option de paiement qu'elle a choisie, dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- (c) La personne salariée qui choisit l'option décrite à l'alinéa 19.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 19.06a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 19.06b).
- (d) La personne salariée qui ne fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.07b) est réputée avoir choisi l'option 19.06b).

ARTICLE 20

EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 20.01 La personne salariée reçoit, sur demande, un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 21

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 21.01 L'employeur continue de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des personnes salariées et la santé au travail. Il recevra volontiers à ce sujet les suggestions que lui fera l'Institut, et les parties conviennent de se consulter pour adopter

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

et mettre rapidement en œuvre des procédés et des techniques raisonnables destinés ou propres à prévenir ou à réduire les risques d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

- 21.02 La personne salariée qui est tenue d'exécuter des tâches à l'extérieur et qui en est empêchée en raison d'un risque pour sa santé et sa sécurité à cet autre emplacement en informe l'employeur; elle conserve la rémunération et les avantages auxquels elle aurait normalement droit.

ARTICLE 22

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 22.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de toutes les personnes salariées décrites comme fonctionnaires dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 juin 1999 qui vise les fonctionnaires du Groupe des personnes salariées professionnelles.
- 22.02 L'employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

*** ARTICLE 23**

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 23.01 Sous réserve du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles.
- 23.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant que ce dernier est autorisé à retenir chaque mois pour chaque personne salariée visée au paragraphe 23.01.
- 23.03 Pour l'application du paragraphe 23.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque personne salariée se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

*

- 23.04 La personne salariée qui prouve à l'Institut, par déclaration sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux enregistré et dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qui versera à un organisme de bienfaisance enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, autre que l'organisme religieux visé dans la déclaration sous serment, des contributions égales au montant des cotisations n'est pas assujettie au présent article, à condition que ladite déclaration sous serment soit contresignée par une représentante officielle ou un

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

représentant officiel de l'organisme religieux. Une copie de la déclaration sous serment est fournie à l'Institut. L'Institut informera l'employeur en conséquence.

- 23.05 À compter de la date de signature et pendant la durée de la présente convention, aucune organisation syndicale au sens de l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, autre que l'Institut, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres montants sur la paye des personnes salariées de l'unité de négociation.
- 23.06 Les sommes retenues en vertu du paragraphe 23.01 sont versées à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et accompagnées de détails qui identifient chaque personne salariée et les retenues faites en son nom.
- *
- 23.07 L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une réclamation ou d'une responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.
- 23.08 Les parties conviennent que, si l'application du présent article entraîne une erreur, l'employeur s'efforcera de corriger celle-ci dans les deux (2) semaines suivant sa constatation.

ARTICLE 24

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 24.01 Seul une représentante ou un représentant dûment accrédité de l'Institut est autorisé d'entrer dans les locaux de l'employeur pour traiter d'une affaire définie de l'Institut et pour aider aux réunions convoquées par la direction. Dans chaque cas, il faut obtenir de l'employeur la permission d'entrer dans les locaux de ce dernier. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.
- 24.02 Un espace raisonnable sur les panneaux d'affichage en des endroits facilement accessibles, de même que sur support électronique (Intranet et courrier électronique) le cas échéant, est mise à la disposition de l'Institut pour la diffusion de ses avis officiels et de toute autre information d'ordre syndical qui n'est pas contraire aux intérêts de l'employeur, attendu que ces autres avis et documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'employeur :
- (a) les avis relatifs aux réunions des membres de l'Institut;
 - (b) les avis d'élection;
 - (c) le nom des représentantes ou représentants de l'Institut;

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- (d) les procès-verbaux des réunions des membres de l’Institut, de l’assemblée annuelle du groupe et de la direction de l’Institut;
 - (e) les avis relatifs aux événements à caractère social ou récréatif. L’affichage de ces autres renseignements doit être approuvé au préalable par l’employeur.
- 24.03 L’employeur maintient la pratique établie de mettre à la disposition de l’Institut des emplacements précis dans ses locaux pour le placement en quantités raisonnables de documents de l’Institut.

ARTICLE 25 INFORMATION

- 25.01 L’employeur convient de communiquer trimestriellement à l’Institut une liste de toutes les personnes salariées de l’unité de négociation. Cette liste donne le nom, le ministère employeur, le lieu de travail et la classification de la personne salariée et doit être fournie dans le mois suivant la fin du trimestre. L’employeur convient d’ajouter dès que possible à la liste susmentionnée la date de nomination des nouvelles personnes salariées.
- 25.02 L’employeur convient de remettre à chaque personne salariée un exemplaire de la présente convention sous forme de fichier électronique et de fournir à chaque nouvelle personne salariée un formulaire d’adhésion et le nom des déléguées syndicales et délégués syndicaux locaux.
- 25.03 L’employeur convient de fournir mensuellement à la déléguée syndicale locale ou au délégué syndical local ou à une ou un membre de la direction le nom des nouvelles personnes salariées.
- 25.04 Sur demande écrite de la personne salariée, l’employeur fournit, dans la mesure du possible et sur support électronique, toutes les politiques internes décrites au paragraphe 30.01 qui ont une incidence directe sur les conditions d’emploi de la personne salariée demandeuse.
- 25.05 L’employeur convient de remettre à chaque nouvelle ou nouveau membre de l’unité de négociation une trousse d’information préparée et fournie par l’Institut. Cette trousse doit être approuvée par l’employeur. Ce dernier se réserve le droit de refuser de distribuer l’information qu’il considère contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentantes ou représentants.

ARTICLE 26

DÉLÉGUÉES SYNDICALES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 26.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit exclusif de nommer des personnes salariées comme déléguées syndicales et délégués syndicaux.
- 26.02 L'employeur et l'Institut décident du champ de compétence de chaque déléguée syndicale et délégué syndical en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des personnes salariées dans les lieux de travail et de la structure administrative.
- 26.03 L'Institut informe l'employeur promptement et par écrit du nom de ses déléguées syndicales et délégués syndicaux nommés en vertu du paragraphe 26.02, et de toute modification ultérieure.

26.04 Congé destiné aux déléguées syndicales et délégués syndicaux

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde à la personne salariée choisie comme déléguée syndicale ou délégué syndical un congé payé pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches dans les locaux de l'employeur. Si l'exécution de ces tâches oblige la déléguée syndicale ou le délégué syndical à quitter son lieu de travail habituel, cette dernière ou ce dernier s'efforce d'en avertir sa superviseuse ou son superviseur.

ARTICLE 27

CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 27.01 Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

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

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à la personne salariée qui, selon le cas :

- (i) dépose une plainte en son propre nom auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
- (ii) intervient au nom d'une personne salariée ayant déposé une plainte ou en celui de l'Institut dans une cause de plainte.

(b) Demandes d'accréditation

Comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation.
Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée qui, selon le cas :

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- (i) représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- (ii) présente des objections personnelles à une accréditation.

(c) Personne salariée citée comme témoin

L'employeur accorde un congé payé à la personne salariée citée comme témoin :

- (i) par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
- (ii) par une autre personne salariée ou par l'Institut, sous réserve des nécessités du service.

27.02 Audiences d'une commission d'arbitrage, d'un organe de réglementation des différends et d'un bureau de conciliation

- (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à la personne salariée qui représente l'Institut devant un organe de règlement des différends, une commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

(b) Personne salariée citée comme témoin

L'employeur accorde un congé payé à une personne salariée citée comme témoin par une commission d'arbitrage ou par un bureau de conciliation ou qui participe à un mécanisme substitutif de règlement des différends et, sous réserve des nécessités du service, à une personne salariée citée comme témoin par l'Institut.

27.03 Arbitrage de grief

(a) Personne salariée constituée partie

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à une personne salariée constituée partie dans une cause d'arbitrage.

(b) Personne salariée faisant fonction de représentante ou de représentant

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à la personne qui représente une personne salariée constituée partie.

(c) Personne salariée citée comme témoin

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à un témoin cité par une personne salariée qui est constituée partie.

27.04 Réunions tenues au cours de la procédure de règlement des griefs

(a) Personne salariée présentant un grief

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde à une personne salariée:

- (i) lorsque l'employeur convoque à une réunion la personne salariée qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée et le statut de présente au travail si la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de cette personne salariée;
 - (ii) lorsqu'une personne salariée qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé si la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de cette personne salariée et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de la personne salariée.
- (b) **Personne salariée faisant fonction de déléguée syndicale**

Sous réserve des nécessités du service, la personne salariée qui représente une autre personne salariée ayant présenté un grief a droit à un congé payé lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la représentante ou du représentant et à un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de la représentante ou du représentant.
- (c) **Étude des griefs**

Lorsqu'une personne salariée a demandé à l'Institut de la représenter ou qu'elle est obligée de l'être pour présenter un grief et qu'une personne salariée mandatée par l'Institut désire discuter du grief avec elle, la personne salariée et la personne salariée mandatée par l'Institut bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans la région du lieu d'affectation de cette personne salariée, et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de cette personne salariée.

27.05 Séances de négociations contractuelles

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à une personne salariée qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

27.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à une personne salariée pour lui permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

27.07 Réunions entre l'Institut et la direction

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à une personne salariée qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

27.08 Réunions et congrès de l'Institut

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée pour lui permettre d'assister aux réunions et aux congrès prévus par les Statuts et le règlement administratif de l'Institut.

27.09 Cours de formation pour les déléguées syndicales et les délégués syndicaux

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à une personne salariée qui exerce l'autorité de déléguée syndicale au nom de l'Institut pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions de déléguée syndicale.

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à une personne salariée désignée comme déléguée syndicale par l'Institut pour lui permettre de suivre des cours de formation parrainés par l'employeur sur les relations employeur-personne salariée.

ARTICLE 28

SOUS-TRAITANCE

- 28.01 L'employeur continue d'accorder toute l'attention possible au maintien dans un emploi de la fonction publique des personnes salariées qui deviendraient par ailleurs excédentaires du fait du recours à la sous-traitance.

ARTICLE 29

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 29.01 Les parties reconnaissent l'efficacité d'une explication officieuse entre les personnes salariées et leurs superviseuses ou superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans devoir recourir à un grief officiel. Lorsqu'une personne salariée annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 29.08, son intention de se prévaloir de cette disposition, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale n'est pas comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.
- 29.02 La personne salariée qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à sa superviseuse immédiate ou à son superviseur immédiat ou à la personne responsable localement qui, à la fois :
- (a) l'adresse immédiatement à la représentante ou au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;
 - (b) remet immédiatement à la personne salariée un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- 29.03 Le grief d'une personne salariée n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas présenté à l'aide du formulaire fourni par l'employeur.
- 29.04 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions de celle-ci, la personne salariée qui estime avoir été traitée injustement ou qui s'estime lésée par une action quelconque ou l'inaction de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles découlant du processus de classification peut présenter un grief de la manière prévue au paragraphe 29.02, sauf que les conditions suivantes doivent être réunies :
- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie;
 - (b) si le grief se rattache à l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, la personne salariée ne peut présenter le grief sans avoir obtenu l'approbation de l'Institut et être représentée par lui.
- 29.05 La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus de trois (3) paliers :
- (a) Palier 1 – premier palier de la direction;
 - (b) Palier 2 – tel qu'établi par l'employeur;
 - (c) Palier final – la surintendante ou le surintendant, ou sa représentante ou son représentant autorisé.
- 29.06 (a) L'employeur désigne une représentante ou un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque personne salariée assujettie à cette procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée, ainsi que du nom ou du titre et de l'adresse de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat ou de la personne responsable localement à qui le grief doit être présenté.
- (b) L'employeur communique cette information par Intranet aux personnes salariées assujetties à la procédure de règlement des griefs ou, à défaut, de la manière convenue entre l'employeur et l'Institut.
- 29.07 Lorsqu'elle présente un grief, la personne salariée qui le désire peut se faire aider et/ou représenter à n'importe quel palier par l'Institut. L'Institut peut consulter l'employeur au sujet d'un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.
- 29.08 La personne salariée peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 29.02 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle elle est notifiée verbalement ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou la date à laquelle elle en prend connaissance pour la première fois.

- 29.09 La personne salariée peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier, selon le cas :
- (a) dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou le règlement lui a été communiqué par écrit par l'employeur si la décision ou le règlement ne lui donne pas satisfaction
 - (b) dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation du grief au palier précédent si l'employeur ne lui a pas communiqué de décision dans le délai prévu au paragraphe 29.10.
- 29.10 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement au grief d'une personne salariée dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.
- 29.11 À chaque palier de la procédure, lorsque l'Institut représente une personne salariée dans la présentation d'un grief, l'employeur communique en même temps à la représentante ou au représentant compétent de l'Institut et à la personne salariée une copie de sa décision.
- 29.12 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est sans appel et exécutoire et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
- 29.13 Pour calculer le délai à l'intérieur duquel une mesure doit être prise dans le cadre de la présente procédure, il n'est pas tenu compte des samedis, des dimanches et des jours fériés désignés.
- 29.14 Lorsqu'il n'est pas possible de se conformer au paragraphe 29.02 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'employeur est réputé l'avoir reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est réputé avoir communiqué sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste. Toutefois, le délai à l'intérieur duquel l'auteur ou l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant commence à courir à la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.
- 29.15 Sous réserve du paragraphe 29.17, les délais prévus par la présente procédure peuvent être prorogés par accord mutuel entre l'employeur, la personne salariée et la représentante ou le représentant de l'Institut dans les cas appropriés.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- 29.16 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous du palier particulier de la procédure de règlement des griefs, on peut supprimer l'un des paliers ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et la personne salariée et, le cas échéant, l'Institut.
- 29.17 Si l'employeur congédie une personne salariée, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que, à la fois :
- (a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier
et
 - (b) le délai de vingt (20) jours à l'intérieur duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé à concurrence de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Institut.
- 29.18 La personne salariée peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat ou à la personne responsable.
- 29.19 La personne salariée qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputée avoir abandonné le grief à moins que des circonstances indépendantes de sa volonté ne l'aient empêchée de respecter les délais prescrits.
- 29.20 Nul ne peut chercher, par intimidation, menace de renvoi ou toute autre espèce de menace, à amener une personne salariée à abandonner son grief ou s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief en vertu de la présente convention.
- 29.21 Lorsqu'une personne salariée a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, le grief peut être présenté à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de son règlement d'application, si le grief se rapporte, selon le cas :
- (a) à l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant ;
 - (b) à une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une pénalité pécuniaire.
- 29.22 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par une personne salariée se rattache à l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, la personne salariée ne peut présenter le grief à l'arbitrage que si l'Institut signifie, de la façon prescrite, à la fois :
- (a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
 - (b) son accord de représentation de la personne salariée dans la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 30

POLITIQUES DU BSIF

30.01 Les politiques suivantes font partie de la convention collective :

- (1) la *Politique sur les voyages*;
- (2) la *Politique sur la réinstallation*;
- (3) la *Politique sur la prime de bilinguisme*;
- (4) la *Politique sur le réaménagement des effectifs*.

30.02 Les griefs en regard des politiques susmentionnées sont déposés conformément à l'article 29 sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

30.03 Les parties conviennent que les politiques énumérées ci-dessus peuvent être modifiées à tout moment moyennant leur commun accord, pourvu que les modifications qui leur sont apportées n'aient pas d'effet monétaire.

ARTICLE 31

CONSULTATIONS MIXTES

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

31.02 Le choix des sujets retenus aux fins de consultations mixtes se fait par accord mutuel des parties et comprend la promotion professionnelle, les initiatives de ressources humaines, la rémunération au rendement et la transmission d'informations aux personnes salariées et à l'Institut. Si les parties en conviennent, les consultations peuvent se dérouler à l'échelle locale, régionale ou nationale.

31.03 Dans la mesure du possible, l'employeur consulte les représentantes ou représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées des conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

31.04 Réunions des comités consultatifs mixtes

Les comités consultatifs mixtes se composent d'un nombre mutuellement acceptable de personnes salariées et de représentantes ou représentants de l'employeur qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur pendant les heures de travail.

31.05 Les personnes salariées qui constituent les membres permanentes et permanents des comités consultatifs mixtes conservent leur rémunération habituelle lorsqu'elles assistent

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

à ces réunions avec la direction et bénéficient, le cas échéant, d'un temps de déplacement raisonnable.

- 31.06 Les comités consultatifs mixtes ne peuvent s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 32

NORMES DE DISCIPLINE

- 32.01 Lorsque des normes de discipline ministérielles écrites sont adoptées ou modifiées, l'employeur convient de fournir à chaque personne salariée et à l'Institut des renseignements suffisants à ce sujet.
- 32.02 Lorsque la personne salariée doit assister à une réunion concernant une mesure disciplinaire, elle peut se faire accompagner par une représentante ou un représentant de l'Institut. Dans la mesure du possible, la personne salariée est avisée par écrit de la tenue et de la raison de cette rencontre, laquelle doit avoir lieu, également dans la mesure du possible, au moins deux (2) jours ouvrables après la date de l'avis de convocation.
- 32.03 L'employeur convient de ne pas produire comme élément de preuve au cours d'une audience se rapportant à une mesure disciplinaire un document ayant trait à la conduite de la personne salariée, à moins que cette dernière n'en ait reçu copie dans un délai raisonnable avant la tenue de l'audience en question.
- 32.04 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite d'une personne salariée est versé à son dossier personnel, la personne salariée en cause doit avoir la possibilité de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'elle en a reçu copie et qu'elle en a pris connaissance.
- 32.05 L'avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de la personne salariée doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée au dossier dans l'intervalle. Cette période sera prolongée automatiquement de la durée de toute période distincte de congé non rémunéré supérieure à six (6) mois.

ARTICLE 33

CONFLITS DE TRAVAIL

- 33.01 La personne salariée empêchée de s'acquitter de ses fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux d'un autre employeur doit en faire part à l'employeur, qui déploiera des efforts raisonnables pour que la personne salariée puisse travailler ailleurs, de sorte qu'elle touchera la rémunération et les avantages habituels auxquels elle a normalement droit.

*** ARTICLE 34**

PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

34.01 Définition

L'expression « personne salariée à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire de travail compte moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

34.02 Généralités

Sauf indication contraire dans la présente convention, la personne salariée à temps partiel a droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre ses heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des personnes salariées à temps plein.

34.03 La personne salariée à temps partiel est rémunérée au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

34.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que si la personne salariée à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept heures et demie (37 1/2) pendant la semaine au taux de rémunération horaire.

34.05 La personne salariée à temps partiel est rémunérée au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, à moins qu'elle ne travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 7 (Durée du travail) de la présente convention.

34.06 Les congés ne peuvent être accordés que, selon le cas :

- (i) pendant les périodes au cours desquelles la personne salariée doit, selon l'horaire, remplir ses fonctions;
- (ii) lorsque ces congés déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

*

34.07 Jours fériés désignés

La personne salariée à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés désignés; elle reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant les périodes d'emploi à temps partiel.

- (a) Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 11.01 m), cette prime

- augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.
- (b) La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de point de pourcentage sera dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la proclamation de l'autre jour par une loi du Parlement comme jour férié national, mais ne sera pas plus tôt que la date à laquelle le jour férié est observé pour la première fois.
- 34.08 La personne salariée à temps partiel tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les personnes salariées à temps plein au paragraphe 11.01 de la présente convention est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) travaillées ce jour-là et à tarif double (2) par la suite.
- 34.09 **Heures supplémentaires**
- L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en excédent de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.
- 34.10 La personne salariée à temps partiel tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.
- 34.11 **Congés annuels**
- La personne salariée à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 14.02, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :
- (a) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, en multipliant 12,5 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de la personne salariée, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);
- (b) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, en multipliant 13,75 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de la personne salariée, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);
- (c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, en multipliant 14,4 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de la personne salariée, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);
- (d) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois, en multipliant 15,625 heures par le nombre

d'heures que compte la semaine normale de travail de la personne salariée, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);

- (e) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois, en multipliant 16,875 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de la personne salariée, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);
- (f) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, en multipliant 18,75 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de la personne salariée, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);

34.12 Congés de maladie

La personne salariée à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison du quart (1/4) du nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

34.13 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- (a) Pour l'application des paragraphes 34.11 et 34.12, lorsque la personne salariée n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- (b) La personne salariée qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit une personne salariée à temps plein.

34.14 Indemnité de départ

Malgré l'article 19 (Indemnité de départ), lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes de temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. La période équivalente d'années complètes est ensuite multipliée par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein indiqué dans le certificat de nomination de la personne salariée à son poste d'attache à la date de sa cessation d'emploi.

ARTICLE 35

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

Les parties estiment que le processus d'évaluation du rendement est une responsabilité partagée dont la personne salariée et sa superviseure hiérarchique ou son superviseur hiérarchique s'acquittent en tenant des discussions. Les parties conviennent que le processus d'évaluation du rendement est un cycle continu qui aide la personne salariée et sa superviseure ou son superviseur à convenir d'objectifs, à suivre les progrès et à évaluer ensemble les résultats. Les parties conviennent également que la superviseure ou le superviseur doit fournir une rétroaction et des mécanismes de soutien à la personne salariée pour aider cette dernière à atteindre les objectifs dont il est convenu.

35.01 Aux fins du présent article,

- (a) une évaluation ou une appréciation officielle du rendement de la personne salariée s'entend de toute évaluation ou appréciation effectuée par une superviseure ou un superviseur de la façon dont la personne salariée a accompli les tâches qui lui ont été confiées pendant une période antérieure déterminée;
- (b) les évaluations et appréciations officielles du rendement de la personne salariée sont consignées sur le formulaire prescrit par l'employeur.

- 35.02
- (a) Lorsqu'une évaluation officielle du rendement d'une personne salariée est faite, celle-ci doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation rempli pour indiquer qu'elle a pris connaissance de son contenu. La signature de la personne salariée sur le formulaire d'évaluation est réputée signifier uniquement avoir pris connaissance de son contenu, et non y avoir souscrit. Une copie du formulaire d'évaluation est remise à la personne salariée lorsque cette dernière l'a signé.
 - (b) La ou les représentantes et le ou les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de la personne salariée doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou en avoir été informés pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation du rendement de la personne salariée.
 - (c) Si la personne salariée n'est pas d'accord avec l'évaluation ou l'appréciation de son travail, elle a le droit de présenter par écrit une réfutation des arguments à la ou le gestionnaire ou aux gestionnaires ou au(x) comité(s) responsable(s) de la décision au sujet de l'évaluation ou de l'appréciation. La personne salariée a le droit de rédiger des commentaires qui doivent être joints au formulaire d'évaluation du rendement; la représentante ou le représentant de l'employeur est tenu d'accuser par écrit réception de ces commentaires.

35.03 Si elle en fait la demande par écrit, la personne salariée peut consulter son dossier personnel en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de l'employeur et, à sa demande, d'une représentante ou d'un représentant de l'Institut.

- 35.04 Si un rapport au sujet du rendement de la personne salariée est versé au dossier personnel de la personne salariée, celle-ci a la possibilité de signer le rapport en question pour indiquer qu'elle a pris connaissance de son contenu.

ARTICLE 36

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

- 36.01 Sur demande de la personne salariée, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de la personne salariée, ses principales fonctions et responsabilités et la façon dont elle les a exécutées.

ARTICLE 37

PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEURE OU D'AUTEUR

- 37.01 L'employeur convient de maintenir la pratique établie voulant que les personnes salariées aient facilement accès à toutes les publications que l'employeur juge nécessaires pour leur travail.
- 37.02 L'employeur convient que tous les articles originaux et les documents professionnels et techniques rédigés par la personne salariée dans le cadre de son travail sont conservés dans les dossiers appropriés de l'employeur pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur n'interdit pas sans motif valable la publication des articles originaux ou des documents professionnels et techniques dans les médias spécialisés. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteure ou d'auteur est reconnue, dans la mesure du possible, dans les publications ministérielles.
- 37.03 Lorsque la personne salariée agit comme auteure ou auteur unique, comme co-auteure ou co-auteur ou comme rédactrice ou rédacteur d'une publication originale, sa qualité d'auteure ou d'auteur ou de rédactrice ou de rédacteur figure normalement sur la page titre de cette publication.
- 37.04 L'employeur peut proposer d'apporter certaines modifications aux documents et peut refuser l'autorisation de publier une publication de la personne salariée.
- (a) Lorsque l'approbation d'une publication est refusée, l'auteure ou l'auteur doit en être informé.
 - (b) Lorsque l'employeur désire faire des changements dans les documents présentés pour publication et que l'auteure ou l'auteur n'est pas d'accord, si cette dernière ou ce dernier le demande, son nom n'est pas mentionné.

ARTICLE 38

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 38.01 Si, à la suite de changements technologiques, les services d'une personne salariée ne sont plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la politique de réaménagement des effectifs conclue entre l'Institut et le BSIF s'applique. Les dispositions suivantes s'appliquent dans tous les autres cas.
- 38.02 Pour l'application du présent article, l'expression « changements technologiques » désigne, selon le cas :
- (a) la mise en place, par l'employeur, d'équipement ou de matériel d'une nature sensiblement différente de celui utilisé précédemment et susceptible d'entraîner des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des personnes salariées;
 - (b) un changement important dans les activités de l'employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel et qui entraîne des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des personnes salariées.
- 38.03 Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsque des changements technologiques s'imposent, l'employeur cherchera à réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les personnes salariées.
- 38.04 L'employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible mais, sauf dans des situations d'urgence, non inférieur à cent quatre-vingt (180) jours civils concernant l'instauration ou l'application de changements technologiques.
- 38.05 Le préavis écrit visé au paragraphe 38.04 précise :
- (a) la nature et l'ampleur du changement;
 - (b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit d'effectuer le changement;
 - (c) le ou les lieux concernés.
- 38.06 Dès que possible après que le préavis visé au paragraphe 38.04 a été donné, l'employeur doit consulter l'Institut au sujet des répercussions, sur chaque groupe de personnes salariées, des changements technologiques dont il est question au présent article. Cette consultation porte sur les sujets suivants, sans nécessairement s'y limiter :
- (a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des personnes salariées susceptibles d'être touchées par le changement;

- (b) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail ou d'emploi des personnes salariées.

38.07 Si, à la suite des transformations technologiques, l'employeur décide qu'une personne salariée doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, il fait tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais à la personne salariée la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 39

DROITS D'ADHÉSION

39.01 Sur présentation d'une preuve de paiement, l'employeur rembourse à la personne salariée les droits annuels d'adhésion ou d'inscription à un maximum absolu de deux associations, organismes ou organes de direction professionnels que reconnaît le BSIF si la personne salariée doit posséder un titre professionnel pour continuer à exercer les fonctions de son poste. L'employeur peut également, à la discrétion de la ou du gestionnaire délégataire, rembourser à la personne salariée les frais engagés pour son perfectionnement professionnel ou pour l'obtention d'une accréditation professionnelle.

ARTICLE 40

SÉCURITÉ D'EMPLOI

40.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque personne salariée d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif s'effectue par attrition.

ARTICLE 41

HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL

41.01 L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des personnes salariées de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel ou personnel et conviennent que le harcèlement n'est pas toléré sur les lieux de travail. Aux fins du présent article, le harcèlement comprend l'abus de pouvoir.

- 41.02 (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui fait l'objet de la plainte.
- (b) Si l'application de l'alinéa 41.02a) entraîne la suppression de l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs, aucun autre palier n'est supprimé si ce n'est d'un commun accord.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- 41.03 Par consentement mutuel, les parties peuvent recourir à un médiateur en vue de régler un grief portant sur cet article. La médiatrice ou le médiateur est choisi par consentement mutuel.
- 41.04 À la demande de la plaignante ou du plaignant ou de la personne intimée, ou des deux, un exemplaire officiel du rapport d'enquête est fourni par l'employeur sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels*.

ARTICLE 42

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- 42.01 Aucune mesure de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, (y compris d'abus de pouvoir), d'intimidation ni aucune mesure disciplinaire n'est exercée ni appliquée à l'égard d'une personne salariée du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son incapacité mentale ou physique, de son adhésion au syndicat, de son activité au sein de celui-ci ou de son état de personne graciée.
- 42.02 (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui fait l'objet de la plainte.
- (b) Si l'application de l'alinéa 42.02a) entraîne la suppression de l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs, aucun autre palier n'est supprimé si ce n'est d'un commun accord.
- 42.03 Par consentement mutuel, les parties peuvent recourir à une médiatrice ou un médiateur en vue de régler un grief portant sur cet article. La médiatrice ou le médiateur est choisi par consentement mutuel.
- 42.04 À la demande de la plaignante ou du plaignant ou de la personne intimée, ou des deux, un exemplaire officiel du rapport d'enquête est fourni par l'employeur sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels*.

ARTICLE 43

ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

- 43.01 Sous réserve du présent article, la présente convention ne modifie ni le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* ni le *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition* en vigueur à la date de la présente convention régissant l'application de la rémunération versée aux personnes salariées.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

43.02 La personne salariée a le droit d'être rémunérée pour services rendus, selon le cas :

- (a) au taux précisé à l'annexe A pour la classification du poste auquel elle est nommée si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans le document de nomination;
- (b) au taux précisé à l'annexe A pour la classification prescrite dans son document de nomination si cette classification et celle du poste auquel elle est nommée ne coïncident pas.

43.03 (a) Les taux de rémunération indiqués à l'annexe A entrent en vigueur aux dates stipulées dans ladite annexe.

- (b) Si les taux de rémunération indiqués à l'annexe A entrent en vigueur avant la date de signature de ladite convention, les modalités suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (iv), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision et se termine le jour précédant la signature de la présente convention collective ou le jour où la décision arbitrale à cet égard est rendue;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux personnes salariées, y compris aux nominations initiales, aux anciennes personnes salariées ou, en cas de décès, à la succession des anciennes personnes salariées qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération est recalculé de façon à ce qu'il corresponde au taux de rémunération que la personne salariée recevait auparavant majoré de la révision rétroactive à la hausse de ce taux de rémunération et du même pourcentage d'augmentation, s'il y a lieu, du taux de rémunération de la personne salariée lors de la promotion, de la rétrogradation, du déploiement, de la mutation ou de l'affectation intérimaire;
 - (iv) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 43.03b) si le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

43.04 La personne salariée tenue, à la demande de l'employeur, d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur pour une période intérimaire d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs touche, à compter de la date où elle commence à les exercer, une rémunération provisoire égale à celle qu'elle toucherait si elle avait en fait été nommée à ce niveau de classification supérieur. Lorsqu'une journée désignée comme un jour férié

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

payé survient pendant le délai ouvrant droit au paiement de ladite rémunération, le jour férié est assimilé à un jour de travail dans le calcul de ce délai.

43.05 Rémunération au rendement

(a) Augmentation à l'intérieur de l'échelle

La personne salariée touchant moins de 100 % du taux normal et dont le rendement est évalué à l'aide du tableau suivant reçoit chaque année un pourcentage minimum du taux normal aux fins de progression à l'intérieur de l'échelle de rémunération, comme suit :

N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	3 %
A dépassé les attentes	4 %

(b) Prime en espèces

La mise en application de la rémunération au rendement fait l'objet du protocole d'accord entre les parties ci-joint comme Annexe D.

43.06 Administration de la rémunération des stagiaires en actuariat exécutant en bonne partie des tâches de nature actuarielle

- (a) Les stagiaires en actuariat exécutant en bonne partie des tâches de nature actuarielle reçoivent une rémunération suivant une formule qui tient compte de leur expérience et de leur niveau de scolarité.
- (b) Les nouveaux stagiaires en actuariat peuvent débiter au premier échelon du niveau RE-03 et progresser jusqu'au maximum de l'échelle du niveau RE-05.
- (c) Outre la rémunération au mérite, une augmentation supplémentaire de 1,25 % du maximum de l'échelle salariale est accordée pour chaque heure d'examen réussi, rétroactivement à la date de l'examen; la personne salariée rémunérée à 100 % du taux normal touche ce pourcentage d'augmentation en espèces.
- (d) La progression le long des échelons de rémunération se poursuit de façon ininterrompue jusqu'à ce que la ou le titulaire ait atteint le maximum de l'échelle de rémunération de niveau RE-03; son passage au niveau RE-04 dépend de la réussite de trois (3) examens. De même, on envisagera la promotion au niveau RE-05 de la personne salariée qui possède suffisamment d'expérience ou qui vient d'obtenir le titre d'ASA, d'ACAS ou de CERA en vertu des exigences en vigueur (2007).

43.07 La personne salariée à temps partiel a droit à un ajustement de la rémunération au rendement calculé au prorata suivant le pourcentage des heures travaillées.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

- 43.08 Si deux (2) ajustements salariaux ou plus prennent effet le même jour, l'ajustement économique ou d'échelle s'applique en premier.
- 43.09 Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires et des crédits de congé annuel qui ont été payés à une personne salariée pendant la période de rétroactivité sont recalculés, et la personne salariée touche la différence entre le montant payé aux anciens taux de rémunération et le montant à payer aux nouveaux taux de rémunération.

ARTICLE 44

RÉAFFECTATION OU CONGÉS LIÉS À LA GROSSESSE-MATERNITÉ

- 44.01 La personne salariée enceinte ou allaitante peut, pendant la période qui va du début de sa grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Lorsqu'il est informé de la cessation des activités professionnelles courantes, l'employeur avise, avec le consentement écrit de la personne salariée enceinte ou allaitante, le comité de santé et sécurité au travail ou sa représentante ou son représentant.
- 44.02 La demande visée au paragraphe 44.01 s'accompagne ou est suivie dans les plus brefs délais d'un certificat médical faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- 44.03 La personne salariée qui présente une demande en vertu du paragraphe 44.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande. Toutefois, si le risque que posent ces activités professionnelles l'exige, la personne salariée peut se faire attribuer des tâches alternatives jusqu'à ce que l'employeur, selon le cas :
- (a) modifie ces tâches ou la réaffecte
 - (b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 44.04 Dans la mesure du possible, l'employeur modifie les tâches de la personne salariée ou la réaffecte.
- 44.05 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la personne salariée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, il en informe la personne salariée par écrit et lui accorde un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé se termine au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- 44.06 Sauf exception valable, la personne salariée qui bénéficie d'une modification des tâches,

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 45

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

- 45.01 (a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de la personne salariée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- (b) La personne salariée peut, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs, afin de remplir ses obligations religieuses.
- (c) Malgré l'alinéa b), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée doit 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 alinéa ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'employeur.
- (d) La personne salariée qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent paragraphe doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

ARTICLE 46

RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

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

*** ARTICLE 47**

DURÉE DE LA CONVENTION

*

- 47.01 La présente convention est en vigueur du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2026.

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

47.02 À moins de stipulation contraire précise, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date à laquelle elle est signée.

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

SIGNÉ à Ottawa, le 22 jour du mois d’août 2024.

Le Bureau du surintendant des institutions financières	L’Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Michele Bridges Vlasios Melessanakis Barbara Oates Daniel Stefan Monique Baronette Angie Russell Mandeep Dhanjal Jock Climie	Jennifer Carr Carole Gagnon Sandra Amos Kora Duch Colin D. Palmer Vance Coulas

*** ANNEXE A**

TAUX DE RÉMUNÉRATION

A:	Le 1 ^{er} avril 2022 – Augmentation économique	3,50%
Aa:	Le 1 ^{er} avril 2022 – Ajustement salarial	1,25%
B:	Le 1 ^{er} avril 2023 – Augmentation économique	3,00%
Ba:	Le 1 ^{er} avril 2023 – Rajustement aux lignes salariales	0,50%
C:	Le 1 ^{er} avril 2024 – Augmentation économique	2,00%
Ca:	Le 1 ^{er} avril 2024 – Ajustement salarial	0,25%
D:	Le 1 ^{er} avril 2025 – Augmentation économique	2,00%

RE-03	Minimum	Maximum
DE:	62,500	78,200
A:	64,700	81,000
Aa:	65,600	82,100
B:	67,600	84,600
Ba:	68,000	85,100
C:	69,400	86,900
Ca:	69,600	87,200
D:	71,000	89,000

RE-04		
DE:	74,900	96,600
A:	77,600	100,000
Aa:	78,600	101,300
B:	81,000	104,400
Ba:	81,500	105,000
C:	83,200	107,100
Ca:	83,500	107,400
D:	85,200	109,600

RE-05		
DE:	92,600	119,300
A:	95,900	123,500
Aa:	97,100	125,100
B:	100,100	128,900
Ba:	100,700	129,600
C:	102,800	132,200
Ca:	103,100	132,600
D:	105,200	135,300

RE-06		
DE:	109,700	141,900

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

A:	113,600	146,900
Aa:	115,100	148,800
B:	118,600	153,300
Ba:	119,200	154,100
C:	121,600	157,200
Ca:	122,000	157,600
D:	124,500	160,800

RE-07

DE:	125,000	160,000
A:	129,400	165,600
Aa:	131,100	167,700
B:	135,100	172,800
Ba:	135,800	173,700
C:	138,600	177,200
Ca:	139,000	177,700
D:	141,800	181,300

L'Employeur versera un montant forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2,500 \$) aux titulaires de postes au sein du groupe IPFPC du BSIF à la date de signature de la convention collective.

ANNEXE B

Protocole d’entente

entre

le Bureau du surintendant des institutions financières

et

l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada

But

Le présent protocole vise à garantir le maintien de certaines politiques qui visent actuellement les membres du personnel du BSIF représentées et représentés par l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Interprétation

Pendant toute la durée de la convention collective, l’employeur convient de maintenir ses politiques en vigueur à l’égard de ce qui suit :

le temps d’étude pour les étudiantes et étudiants en actuariat
le congé avec étalement du revenu

ANNEXE C

Protocole d'entente

entre

le Bureau du surintendant des institutions financières

et

l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

But

Le présent protocole vise à offrir aux personnes salariées du BSIF le choix de remplacer le jour férié désigné du jour du Souvenir par un congé payé le 2 janvier de la prochaine année civile ou par un autre jour tel que demandé par la personne salariée et approuvé par l'employeur.

Définitions

Jour férié désigné payé du jour du Souvenir -- Le 11 novembre ou le jour ouvrable suivant prévu à l'horaire régulier.

2 janvier -- Le 2 janvier ou le jour ouvrable suivant prévu à l'horaire régulier.

Procédure

Les personnes salariées souhaitant travailler pendant le jour férié désigné payé du jour du Souvenir sont tenues d'en aviser par écrit leur superviseuse ou superviseur au moins 10 jours avant le jour férié payé désigné du jour du Souvenir.

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible d'accéder à la demande de la personne salariée.

***ANNEXE D**

Protocole d'entente

entre

le Bureau du surintendant des institutions financières

et

l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

concernant la mise en œuvre de la rémunération au rendement

But

Le présent protocole vise à encadrer la mise en œuvre de la rémunération au rendement pour toutes les personnes salariées du BSIF représentées par l'Institut professionnel.

Entente

1. Les parties conviennent des trois cotes de rendement suivantes :
 - A.) N'a pas répondu aux attentes
 - B.) A répondu aux attentes
 - C.) A dépassé les attentes
2. Les parties conviennent que la personne salariée touchant moins que le taux normal reçoit l'augmentation d'échelle indiquée dans le tableau ci-dessous.

Augmentation à l'intérieur de l'échelle :

N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	3 %
A dépassé les attentes	4 %

3. Le tableau suivant indique le pourcentage du taux de rémunération accordé à titre de prime en espèces :

COTE	PRIME EN ESPÈCES
N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	3 à 7 %
A dépassé les attentes	8 à 16 %

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

4. Il est convenu que, si une augmentation économique est négociée entre les parties à une date ultérieure, l'Employeur versera à chaque personne salariée qui a reçu une rémunération au rendement un montant forfaitaire dont la valeur représente le pourcentage de l'augmentation économique applicable à la rémunération au rendement.

Ce paiement forfaitaire entrera en vigueur dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective, conformément au sous-alinéa 2a)(ii) du protocole d'entente concernant les paiements rétroactifs (annexe G).

5. Les parties conviennent que le présent protocole fait partie de la convention collective.

***ANNEXE E**

Protocole d'entente

entre

le Bureau du surintendant des institutions financières

et

l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

relativement à la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions du paragraphe 43.03 sur le calcul des paiements rétroactifs, le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une approche modifiée pour le calcul et l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

- (a) Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - (i) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - (ii) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les primes et 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 la convention, 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 la 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) La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - (i) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours

Convention Collective – Groupe des personnes salariées professionnelles– IPFPC

suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- (ii) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - (iii) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
- (c) Recours de l'employé
- (i) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingts et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
 - (ii) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
 - (iii) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

***ANNEXE F**

**Protocole d'entente entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en ce qui concerne
le congé de grossesse-maternité et le congé parental**

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'entente conclue entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut ont convenu de créer un Comité mixte chargé d'examiner les dispositions, incluant le congé de grossesse-maternité non payé, le congé parental non payé, l'indemnité de grossesse-maternité, l'indemnité parentale et l'indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides.

Compte tenu de leur engagement commun à l'égard de ces efforts continus, les parties conviennent qu'après l'achèvement de l'examen susmentionné par le Comité mixte :

1. les parties se rencontreront dans les soixante (60) jours suivant la conclusion de l'examen, pour examiner les recommandations du Comité mixte;
2. les parties pourraient, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 46 (Réouverture de la Convention) si une révision de la convention collective s'avérait nécessaire; et
3. les parties conviennent que les révisions n'entraîneront pas de changement dans l'application, la portée ou la valeur.

Ce protocole d'entente expire le 31 mars 2026.

***ANNEXE G**

**Lettre d’entente entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada
en ce qui concerne la Politique du BSIF sur les voyages**

Cette lettre d’entente vise à donner effet à l’entente conclue entre le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l’Institut).

Les parties reconnaissent que la Politique du BSIF concernant les voyages est réputée faire partie de la convention collective.

Les parties convoqueront un comité mixte composé d’un nombre égal de représentantes et représentants qui se réuniront dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, et par la suite, au besoin, pour examiner la Politique dans le but d’élaborer des recommandations conjointes qui pourraient donner lieu à des modifications à l’instrument de politique.

Cette lettre d’entente expire le 31 mars 2026.

***ANNEXE H**

**Lettre d’entente entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada
en ce qui concerne la Politique sur le réaménagement des effectifs**

Cette lettre d’entente vise à donner effet à l’entente conclue entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l’Institut).

Les parties reconnaissent que, à l’exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) a la responsabilité, la Politique sur le réaménagement des effectifs du BSIF est réputée faire partie de la convention collective.

Les parties convoqueront un comité mixte composé d’un nombre égal de représentantes et représentants qui se réuniront dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, et par la suite, au besoin, pour examiner la Politique dans le but d’élaborer des recommandations conjointes qui pourraient donner lieu à des modifications à l’instrument de politique. Un tel examen peut inclure des modifications récentes convenues par l’Institut et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui concerne les dispositions de la convention collective sur le réaménagement des effectifs pour l’administration publique centrale.

Cette lettre d’entente expire le 31 mars 2026.