



[Canada.ca](#) > [Travailler au gouvernement](#) > [Rémunération, pension et avantages sociaux](#)

> [Conventions collectives de la fonction publique](#)

# Recherche (RE)

## Convention entre le Conseil du Trésor et Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Groupe : Recherche  
(tous les employés)

Codes : 212/216/225/229

Date d'expiration : le 30 septembre 2026

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

### Code Groupe

212 Recherche historique (HR) (Recherche historique)

216 Mathématiques (MA) (Mathématiques)

225 Recherche scientifique (SE) (Recherche scientifique)

229 Services scientifiques de la défense (DS) (Services scientifiques de la défense)

### **i** Note aux lecteurs

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

## Table des matières

### Partie 1 : généralités

Article 1 : objet de la convention

\*\*Article 2 : interprétation et définitions

Article 3 : textes officiels

\*\*Article 4 : champ d'application

Article 5 : droits de la direction

Article 6 : droits des personnes salariées

Article 7 : publications et qualité d'auteure ou d'auteur

## **Partie 2 : conditions de travail**

\*\*Article 8 : durée du travail

\*\*Article 9 : heures supplémentaires

Article 10 : rappel au travail

Article 11 : disponibilité

\*\*Article 12 : jours fériés désignés payés

Article 13 : obligations religieuses

\*\*Article 14 : temps de déplacement

\*\*Article 15 : congés, généralités

\*\*Article 16 : congés annuels

Article 17 : congé de maladie

\*\*Article 18 : autres congés payés ou non payés

\*\*Article 19 : promotion professionnelle

Article 20 : indemnité de départ

Article 21 : exposé de fonctions

Article 22 : droits d'inscription

\*\*Article 23 : indemnités

Article 24 : immunisation

Article 25 : transformations technologiques

Article 26 : hygiène et sécurité

## **Partie 3 : questions concernant les relations de travail**

Article 27 : reconnaissance syndicale

Article 28 : retenues syndicales

Article 29 : utilisation des installations de l'employeur

\*\*Article 30 : information

Article 31 : déléguées syndicales et délégués syndicaux

Article 32 : congé pour les questions concernant les relations de travail

Article 33 : sous-traitance

Article 34 : interprétation de la convention collective

Article 35 : procédure de règlement des griefs

Article 36 : ententes du Conseil national mixte

Article 37 : consultation mixte

Article 38 : normes de discipline

Article 39 : conflits de travail

#### **Partie 4 : autres conditions d'emploi**

\*\*Article 40 : personnes salariées à temps partiel

Article 41 : appréciation du rendement et dossiers de la personne salariée

Article 42 : références d'emploi

Article 43 : harcèlement sexuel

\*\*Article 44 : élimination de la discrimination

#### **Partie 5 : rémunération et durée de la convention**

Article 45 : rémunération

Article 46 : remise en négociation de la convention

\*\*Article 47 : durée de la convention

#### **\*\*Appendice « A »**

HR : Recherche historique, taux de rémunération annuels

MA : Mathématiques, taux de rémunération annuels

SE : Recherche scientifique, taux de rémunération annuels

DS : Service scientifique de la défense, taux de rémunération annuels

#### **Appendice « B »**

Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor (ci-après l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après l'Institut) à l'égard de certaines personnes salariées du groupe recherche (RE).

#### **\*\*Appendice « C »**

Protocole d'accord blocage des postes

#### **\*\*Appendice « D »**

Réaménagement des effectifs

#### **Appendice « E »**

Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) en ce qui concerne l'intégrité scientifique

#### **\*\*Appendice « F »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une consultation des systèmes de gestion informelle des conflits

#### **Appendice « G »**

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite).

#### **\*\*Appendice « H »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité et le congé parental

**\*\*Appendice « I »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

**\*\*Appendice « J »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales - recouvrement des coûts

**Appendice « K »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi pour les membres civiles et membres civils de la Gendarmerie royale du Canada

## Partie 1 : généralités

### Article 1 : objet de la convention

[↑ Haut](#)

**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 un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des personnes salariées et l'accroissement de leur 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 rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation.

### \*\*Article 2 : interprétation et définitions

[↑ Haut](#)

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

**a. « congé » (leave)**

désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;

**b. « cotisations syndicales » (membership dues)**

désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par les personnes qui y adhèrent en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

**c. « emploi continu » (continuous employment)**

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

**d. « employeur » (Employer)**

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

\*\*

**e. « fratrie » (sibling)**

désigne les sœurs et frères de la personne salariée;

**f. « heures supplémentaires » (overtime)**

désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par une personne salariée en excédent de son horaire de travail quotidien;

**g. « Institut » (Institute)**

désigne L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;

**h. « jour de repos » (day of rest)**

par rapport à une personne salariée, désigne 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;

**i. « jour férié désigné payé » (designated paid holiday)**

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

**j. « mise en disponibilité » (lay-off)**

désigne la cessation d'emploi de la personne salariée en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;

**k. « personne conjointe » (spouse)**

sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant la personne conjointe de fait, sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme personne conjointe sera celle de « conjoint » indiquée dans la directive 2 des Directives sur le service extérieur;

\*\*

**l. « personne conjointe de fait » (common-law partner)**

une relation entre personnes conjointes de fait existe lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, la personne salariée a cohabité dans une relation conjugale avec une personne;

**m. « personne salariée » (employee)**

désigne une personne qui est fonctionnaire tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation;

**n. « région du lieu d'affectation » (headquarters area)**

s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages;

**o. « tarif double » (double time)**

désigne le taux horaire de la personne salariée multiplié par deux (2);

**p. « tarif et demi » (time and one-half)**

désigne le taux horaire de la personne salariée multiplié par une fois et demie (1 1/2);

**q. « taux de rémunération hebdomadaire » (weekly rate of pay)**

désigne le taux de rémunération annuel de la personne salariée divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176);

**r. « taux de rémunération horaire » (hourly rate of pay)**

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée à plein temps divisé par trente-sept virgule cinq (37,5);

**s. « taux de rémunération journalier » (daily rate of pay)**

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée divisé par cinq (5);

**t. « unité de négociation » (bargaining unit)**

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 27 : reconnaissance syndicale.

**2.02** Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

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

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

## Article 3 : textes officiels

[↑ Haut](#)

**3.01** Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

## \*\*Article 4 : champ d'application

[↑ Haut](#)

**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

[↑ Haut](#)

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

## Article 6 : droits des personnes salariées

[↑ Haut](#)

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

**6.02** Les personnes salariées pourront s'exprimer sur la science et leurs recherches, tout en respectant le Code de valeurs et d'éthique du secteur public adopté le 2 avril 2012, sans nécessairement être désignées comme porte-parole officielles auprès des médias.

## Article 7 : publications et qualité d'auteure ou d'auteur

[↑ Haut](#)

### Préambule

Les parties reconnaissent le besoin de promouvoir la créativité et l'innovation. Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, les ensembles de données, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.

**7.01** L'employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les personnes salariées aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'employeur à l'exécution de leur travail.

**7.02** L'employeur convient que les publications préparées par la personne salariée dans le cadre de ses fonctions sont conservées dans les dossiers pertinents du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur ne refuse pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteure ou d'auteur est reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

**7.03** Lorsqu'une personne salariée a écrit ou publié, seule ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteure ou d'auteur ou d'éditrice ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.

### 7.04

- a. L'employeur peut suggérer des révisions à une publication et refuser l'autorisation de publier;
- b. Lorsque l'autorisation de publier est refusée, les auteures ou les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, si elles ou ils le demandent;
- c. Lorsque l'employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteure ou l'auteur n'accepte pas, cette dernière ou ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement le mérite.

# Partie 2 : conditions de travail

## **\*\*Article 8 : durée du travail**

[↑ Haut](#)

Les paragraphes 8.03, 8.05, 8.06, 8.07 et 8.08 ne s'appliquent pas aux personnes salariées classifiées SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible.

## **Généralités**

**8.01** Aux fins du présent article :

- a. la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 0 h 1 le lundi et se terminant à 24 h le dimanche;
- b. la journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h 01.

**8.02** Les personnes salariées peuvent être tenues de présenter un registre mensuel des présences sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

\*\*

## **8.03 Travail de jour**

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

- a. la semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi;
  - b. la personne salariée se voit accorder 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;
  - c. la semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
  - d. la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre six (6) heures et dix-huit (18) heures;
- et
- e. sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'employeur, la personne salariée peut effectuer sa durée de travail selon un horaire variable à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept virgule cinq (7,5) heures. Ces heures peuvent être non-consécutives.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire,

et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

#### **8.04 Horaire annuel de travail flexible pour les personnes salariées classifiées SE**

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées classifiées SE régies par les paragraphes 8.03, 8.05, 8.06, 8.07 et 8.08.

- a. La conduite des activités de recherche scientifique nécessite un milieu de recherche souple. Par conséquent, aucun effort raisonnable ne sera épargné pour assurer un milieu de recherche où la durée du travail peut être aménagée pour répondre aux besoins des programmes de recherche.
- b. Sous réserve des dispositions de la présente convention relatives aux congés, l'année de travail normale est de mille neuf cent cinquante (1 950) heures. Elle va du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante inclusivement.
- c. On attend de chaque personne salariée qu'elle organise ses heures de travail, ses jours de travail et ses jours de repos de façon à ce qu'ils se prêtent aux projets de recherche particuliers de la personne salariée, sous réserve de l'approbation de l'employeur.

### **Horaire variable pour les travailleurs de jour**

#### **8.05 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, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par la personne salariée et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ladite personne salariée bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- b. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

#### **8.06 Horaire d'été et d'hiver**

Les horaires de travail hebdomadaires et journaliers peuvent être modifiés avec l'accord mutuel de la personne salariée et de l'employeur afin de pouvoir mettre en vigueur des horaires d'été et d'hiver, pourvu que le total annuel des heures ne soit pas modifié.

## **Conditions régissant l'administration des horaires variables pour les travailleurs de jour**

**8.07** L'employeur et l'Institut conviennent que, à l'égard des personnes salariées auxquelles s'appliquent les dispositions des paragraphes 8.05 et 8.06, il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en termes de jours, en fonction d'une durée journalière de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, sauf dans le paragraphe 18.02, Congé de deuil payé, où le mot jour a le sens de jour civil. Lorsque la personne salariée modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

**8.08** Pour plus de clarté, les dispositions suivantes de la présente convention doivent être administrées comme suit :

**a. Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**

Le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

**b. Heures supplémentaires (alinéa 9.03a))**

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail exécuté par la personne salariée en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal.

**c. Jours fériés désignés payés (alinéa 9.03e))**

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

**d. Déplacements (paragraphe 14.01)**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 14.01 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de la personne salariée au cours d'une journée de travail.

**e. Congés**

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

La conversion des montants est la suivante :

- i. un jour et deux tiers ( $1 \frac{2}{3}$ ) : douze virgule cinq zéro (12,50) heures;
- ii. deux jours et un douzième ( $2 \frac{1}{12}$ ) : quinze virgule six deux cinq (15,625) heures;
- iii. cinq douzièmes ( $\frac{5}{12}$ ) de jour : trois virgule un deux cinq (3,125) heures;

iv. deux jours et demi (2 1/2) : dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures.

## **\*\*Article 9 : heures supplémentaires**

[↑ Haut](#)

Le présent article ne s'applique pas aux personnes salariées classifiées SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible.

Les paragraphes 9.02, 9.03 et 9.08 ne s'appliquent pas aux personnes salariées suivantes :

- les personnes salariées qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain ou en mer;
- les personnes salariées classifiées DS qui effectuent des travaux sur le terrain.

### **Généralités**

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

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

### **9.03 Rémunération des heures supplémentaires**

Sous réserve des paragraphes 9.04 et 9.05, lorsqu'une personne salariée est tenue par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, elle est rémunérée de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal, au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
- b. le premier (1er) jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
- c. un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent, au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
- d. nonobstant l'alinéa c) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise la personne salariée à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ladite personne

salariée, celle-ci est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) jour de travail;

e. la rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément au paragraphe 12.05.

#### **9.04 Personnes salariées effectuant des recherches sur le terrain ou en mer (sauf les DS)**

Toute personne salariée qui n'est pas classifiée DS et qui effectue des travaux de recherche sur le terrain ou en mer est rémunérée pour les heures supplémentaires autorisées et effectuées au taux heure pour heure de toutes les heures de travail effectuées un jour férié désigné payé ou un jour de repos. Il n'est pas versé de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail normale.

#### **9.05 Personnes salariées classifiées DS effectuant des travaux sur le terrain**

Toute personne salariée classifiée DS qui exécute des travaux sur le terrain et qui est tenue par l'employeur de faire des heures supplémentaires est rémunérée de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal, au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire en sus des trente-sept virgule cinq (37,5) heures d'une semaine de travail donnée, jusqu'à concurrence de trois (3) heures de rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour tout jour de travail normal;
- b. un jour de repos, au tarif et demi (1 1/2), pour chaque heure supplémentaire effectuée, jusqu'à concurrence de neuf (9) heures à tarif et demi (1 1/2);
- c. un jour férié désigné payé, au tarif et demi (1 1/2), pour chaque heure supplémentaire effectuée, jusqu'à concurrence de neuf (9) heures à tarif et demi (1 1/2), et ce, en plus de sa rémunération normale pour la journée.

### **Rémunération ou congé payé**

**9.06** Sur demande de la personne salariée ou de l'employeur et par entente mutuelle, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés au taux de rémunération quotidien de la personne salariée au 30 septembre.

**9.07** Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye durant laquelle la personne salariée a demandé un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tente d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

\*\*

### **9.08 Repas**

- a. Une personne salariée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. Lorsqu'une personne salariée effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée à l'alinéa a) ci-dessus, elle est remboursée d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c. Les alinéas 9.08a) et b) ne s'appliquent pas à la personne salariée en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas, ou à une personne salariée qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à son domicile ou à un autre endroit convenu par l'employeur.

\*\*

**9.09** Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité, et l'indemnité de rappel au travail de cette convention collective, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que la personne salariée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

## Article 10 : rappel au travail

[↑ Haut](#)

Le présent article ne s'applique pas aux personnes salariées suivantes :

- les personnes salariées classifiées SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible;
- les personnes salariées qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain ou en mer;
- les personnes salariées classifiées DS qui effectuent des travaux sur le terrain.

**10.01** Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail ou lorsqu'une personne salariée qui est en disponibilité est rappelée au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a. un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires;  
ou
- b. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'elle effectue.

**10.02** Sur demande de la personne salariée ou de l'employeur et par entente mutuelle, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés au taux de rémunération quotidien de la personne salariée au 30 septembre.

**10.03** Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye durant laquelle la personne salariée a demandé un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tente d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

## Article 11 : disponibilité

[↑ Haut](#)

Le présent article ne s'applique pas aux groupes suivants :

- les personnes salariées classifiées SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible;
- les personnes salariées qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain ou en mer;
- les personnes salariées classifiées DS qui effectuent des travaux sur le terrain.

**11.01** 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 elle doit être disponible.

**11.02** Une personne salariée en disponibilité qui est appelée au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunérée conformément à l'article 10 : rappel au travail.

**11.03** La personne salariée qui est tenue d'être disponible doit pouvoir être atteinte au cours de cette période grâce à un relais de communication connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible si elle est appelée.

**11.04** La personne salariée appelée qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne reçoit aucune indemnité de disponibilité.

## **\*\*Article 12 : jours fériés désignés payés**

[↑ Haut](#)

**12.01** Sous réserve du paragraphe 12.02, 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 du Souverain;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;

**\*\***

- g. la journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;

k. l'Après-Noël;

l. un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où la personne salariée travaille; dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier (1er) lundi d'août;  
et

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

**12.02** La personne salariée qui est absente en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de la personne salariée qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 32 : congé pour les questions concernant les relations du travail.

### **12.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos**

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 12.01 coïncide avec le jour de repos d'une personne salariée, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail normal de la personne salariée qui suit son jour de repos.

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 taux ordinaire.

**12.04** 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 12.03 :

a. le travail accompli par une personne salariée le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos;

et

b. le travail accompli par une personne salariée le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

### **12.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé**

a. au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée, en plus de la rémunération que la personne salariée aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé;

ou

b. lorsqu'une personne salariée travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième (2e) jour de repos au cours duquel elle a également travaillé et pour lequel elle a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à

l'alinéa 9.03c), elle est rémunérée au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour férié.

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

Lorsqu'un jour férié désigné payé pour une personne salariée coïncide avec un jour de congé payé ou est reporté par suite de l'application du paragraphe 12.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

## **Article 13 : obligations religieuses**

[↑ Haut](#)

### **13.01**

- 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. Les personnes salariées peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.
- c. Nonobstant l'alinéa 13.01b), 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 paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de dépense additionnelle pour l'employeur.
- d. La personne salariée qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

## **\*\*Article 14 : temps de déplacement**

[↑ Haut](#)

**14.01** Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, elle est rémunérée de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal pendant lequel elle voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération régulière normale;

- b. un jour de travail normal pendant lequel elle voyage et travaille, la personne salariée touche :
- i. sa rémunération régulière pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures,  
et
  - ii. au tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire en une journée;
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, la personne salariée est rémunérée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de déplacement effectuées jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.

**14.02** Aux fins du paragraphe 14.01, le temps de déplacement pour lequel la personne salariée est rémunérée est le suivant :

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

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

**14.04** Sur demande de la personne salariée ou de l'employeur et par entente mutuelle, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération quotidien de la personne salariée au 30 septembre.

**14.05** Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle la personne salariée demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

**14.06** Le présent article ne s'applique pas à la personne salariée qui est tenue d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel elle voyage. Dans ce cas, la personne salariée reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants : « durée du travail », « heures supplémentaires », et « jours fériés désignés payés ».

**14.07** Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, d'une durée maximale de cinq (5) heures, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

**14.08** Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met la personne salariée à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires prévues à l'article 19 : promotion professionnelle.

\*\*

#### **14.09 Congé pour déplacement**

- a. La personne salariée tenue de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absente de sa résidence principale pour vingt (20) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, la personne salariée a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total 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 compensatoire et est sujet aux paragraphes 9.06 et 9.07.

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 colloques, sauf si elle est tenu par l'employeur d'y assister.

## **\*\*Article 15 : congés, généralités**

[↑ Haut](#)

**15.01** La personne salariée a droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informée du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

**15.02** Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'une personne salariée 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 est conservé par la personne salariée.

**15.03** Une personne salariée ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

**15.04** Une personne salariée n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où elle est en congé non payé, en congé d'études ou sous le coup d'une suspension.

**15.05** Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'une personne salariée qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui qu'elle a acquis, le nombre de jours de congé payé dont elle a bénéficié est réputé avoir été acquis.

### **15.06**

- a. Lorsqu'une personne salariée devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'elle cesse d'y être assujettie, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de la personne salariée pour la journée en question.
- c. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 18.02 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

**\*\***

**15.07** 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 pour lequel 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 applicables 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 16 : congés annuels**

[↑ Haut](#)

**16.01** La période de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement.

### **16.02 Acquisition des crédits de congé annuel**

La personne salariée acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle est rémunérée pour au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

- a. douze heures virgule cinq (12,5) au tarif normal de la personne salariée jusqu'au mois où a lieu son seizième (16e) anniversaire de service;
- b. treize heures virgule sept cinq (13,75) au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- c. quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- d. quinze heures virgule six deux cinq (15,625) au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- e. seize heures virgule huit sept cinq (16,875) au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- f. dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) au tarif normal de la personne salariée à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

**16.03** Aux fins des paragraphes 16.02 et 16.18 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque la personne salariée reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à la personne salariée qui a touché une indemnité de départ au moment de son licenciement et qui est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

Aux fins du paragraphe 16.03 seulement, à compter du 1er avril 2012, les périodes antérieures de service des anciennes membres ou anciens membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit

comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doivent être incluses dans le calcul des crédits de congé.

Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de départ reçu en vertu des paragraphes 20.05 à 20.08 de l'appendice « G », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

#### **16.04 Droit au congé annuel payé**

La personne salariée a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'elle a acquis, mais la personne salariée qui justifie de six (6) mois d'emploi continus a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

#### **16.05 Attribution de congé annuel**

- a. Les personnes salariées doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle elles les acquièrent.
- b. Afin de répondre aux nécessités du service, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de la personne salariée, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
  - i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de la personne salariée;
  - ii. ne pas la rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

#### **16.06 Remplacement d'un congé annuel**

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

- a. un congé de deuil,
- b. un congé payé en raison de la maladie d'une ou un membre de sa proche famille,  
ou
- c. un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

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

#### **16.07 Report et épuisement des congés annuels**

- a. Lorsque, dans une année de référence pour congé, tous les congés n'ont pas été attribués, la portion non utilisée de ces congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures est reportée à l'année suivante.

Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sont automatiquement payés au taux de rémunération journalier de la personne salariée calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de référence pour congé.

- b. Pendant une année de référence pour congé, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération journalier de la personne salariée calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence précédente.
- c. Nonobstant l'alinéa a), si, le jour de la signature de la présente convention ou le jour où elle devient assujetti à la présente convention, la personne salariée a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisées acquises au cours des années précédentes, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de la personne salariée selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence précédente applicable.

#### **16.08 Rappel pendant le congé annuel**

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, une personne salariée est rappelée au travail, elle touche le remboursement de dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'elle a engagées pour :

- a. se rendre à son lieu de travail;  
et
- b. retourner au point d'où elle a été rappelée, si elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir remis les pièces justificatives habituelles exigées par l'employeur.

**16.09** La personne salariée n'est pas considérée comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 16.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'elle a engagées.

#### **16.10 Annulation d'un congé annuel**

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse à la personne salariée la fraction non remboursable des contrats de vacances que cette dernière avait signés et des réservations qu'elle avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. La personne salariée doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'elle a subies et fournir à l'employeur, si elle le peut, la preuve des efforts qu'elle a faits à cette fin.

### **16.11 Avances de traitement**

L'employeur accepte de verser des avances sur le traitement approximatif net pour des périodes de congé annuel d'au moins deux (2) semaines complètes, à condition que la personne salariée concernée lui en fasse la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel et qu'elle ait été autorisée à partir en congé annuel pendant la période en question. Les avances de traitement pour le départ en vacances doivent être faites avant le départ. À ce sujet, tout paiement en trop est immédiatement déduit de tout traitement subséquent auquel a droit la personne salariée et doit être entièrement recouvré avant le versement de toute autre rémunération.

### **16.12 Congé de cessation d'emploi**

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

### **16.13 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ**

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

### **16.14 Abandon de poste**

Nonobstant le paragraphe 16.12, toute personne salariée dont l'emploi prend fin, par suite d'une déclaration portant abandon de son poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 16.12 si elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

## **16.15 Recouvrement lors de la cessation d'emploi**

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

## **16.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct**

Nonobstant le paragraphe 16.12, la personne salariée qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunérée pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

## **16.17 Nomination d'une personne salariée provenant d'un organisme distinct**

L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours d'une personne salariée qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'employeur, à condition que la personne salariée ainsi mutée ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

## **16.18**

\*\*

- a. La personne salariée a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe 16.03. Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu à l'alinéa 16.18a) une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- b. Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 16.18a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 16.07 visant le report et épuisement des congés annuels.

# **Article 17 : congé de maladie**

[↑ Haut](#)

## **17.01 Crédits**

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

**17.02** Une 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, à la condition :

- a. qu'elle puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine;  
et
- b. qu'elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

**17.03** À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant qu'elle a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 17.02a).

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

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

**17.06** Lorsque la personne salariée n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 17.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et en cas de cessation d'emploi autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à la personne salariée.

**17.07** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par une personne salariée qui est licenciée lui seront rendus si elle est réengagée dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant sa mise en disponibilité.

## **\*\*Article 18 : autres congés payés ou non payés**

**18.01** En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, la personne salariée peut être tenue de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

### **18.02 Congé de deuil payé**

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou les parents d'accueil), la fratrie, la personne conjointe (y compris la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), les enfants propres de la personne salariée (y compris les enfants de la personne conjointe de fait), les enfants d'un autre lit ou les enfants en tutelle de la personne salariée, les petits-enfants, les grands-parents, les beaux-parents, les brus, les gendres, tout autre membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence, et une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée. Pour ce qui est de cette personne, la personne salariée a droit au congé de deuil payé une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

- a. Lorsqu'une ou un membre de sa proche famille décède, la personne salariée est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine la personne salariée, doit comprendre le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, elle est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. En outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de la personne salariée, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c. Quand la personne salariée demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes :
  - i. la première période doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès;
  - et
  - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister à une cérémonie;

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.

\*\*

c. La personne salariée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une tante, d'un oncle, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et d'un grand-parent de la personne conjointe.

\*\*

- d. La personne salariée qui vit ou dont l'épouse 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. Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 18.02a), 18.02d) et 18.02e), celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- f. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administratrice générale ou l'administrateur général d'un ministère ou sa déléguée ou son délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une manière différente que celui qui est prévu aux alinéas 18.02a), 18.02d) et 18.02e).
- 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 aux termes du présent paragraphe, elle bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

### **18.03 Congé de grossesse-maternité non payé**

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

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

b. Nonobstant l'alinéa a) :

i. si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé de grossesse-maternité non payé et que la nouveau-née ou le nouveau-né est hospitalisé,  
ou

ii. si la personne salariée a commencé son congé de grossesse-maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de sa nouveau-née ou son nouveau-né,

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, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

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

d. L'employeur peut exiger de 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 compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions de l'article 17 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 17 ayant trait au congé de maladie 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.

## 18.04 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;  
et
  - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
    - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de 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* : 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).

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

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).

- b. 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 maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), 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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période; et
  - iii. la personne salariée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui demeure en congé de grossesse-maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de grossesse-maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- c. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.04c)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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- d. 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 conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- e. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question 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.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- g. 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 le taux (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) qu'elle touchait ce jour-là.
- h. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de grossesse-maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- i. 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.

#### **18.05 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 18.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
  - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 18.04a), autres que ceux précisés aux divisions 18.04 a)(iii)(A) et (B),
- 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 (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) 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 18.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 18.05 a)(i).

### **18.06 Rendez-vous médical pour les personnes salariées enceintes**

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

### **18.07 Réaffectation ou congé liés à la grossesse-maternité**

- a. La personne salariée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine qui suit

l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

- b. La demande dont il est question à l'alinéa 18.07a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c. La personne salariée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa 18.07a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, la personne salariée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
  - i. modifie ses tâches ou la réaffecte;  
ou
  - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de la personne salariée ou la réaffecte.
- e. 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, l'employeur en informe la personne salariée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- f. Sauf exception valable, la personne salariée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

### **18.08 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 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.
- 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) ci-dessus 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.

### **18.09 Indemnité parentale**

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

- **Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 18.09c) à k);**  
ou
- **Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 18.09l) 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.

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

### **Administration de l'indemnité parentale**

- a. 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 18.04 a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque la personne salariée a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 18.04 a)(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 cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

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 section (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 aux sous-alinéas 18.08a)(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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
  - ii. Pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
  - iii. Dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux personnes salariées par la suite est toujours en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
  - iv. Lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec une autre personne salariée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période.

- v. La personne salariée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 18.04c)(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 deux personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cette personne salariée a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 18.04c)(iii) et 18.09c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.09c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de

- grossesse-maternité ou du congé parental non payé;
- ii. dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
  - g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
  - h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.
  - i. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
  - j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.
  - k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de grossesse-maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

## **Option 2 : indemnité parentale prolongée**

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
  - i. Dans le cas d'une personne salariée en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 18.08a)(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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en

poste, le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- ii. Pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- iii. Lorsqu'une personne salariée a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'elle est par la suite en congé parental non payé, elle est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cette personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 18.04c)(iii) pour le même enfant.
- iv. Lorsqu'une personne salariée a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec une autre personne salariée pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 18.04c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.09l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

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

#### **18.10 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 18.09a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 18.09a), autres que ceux précisés aux divisions 18.09 a)(iii)(A) et (B),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, 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 18.09 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 de l'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 18.10a)(i).

### **18.11 Congé non payé pour les soins d'une ou d'un membre de la famille**

a. Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour la personne salariée d'obtenir un congé non payé pour prendre soin d'une ou un membre de la famille.

b. Aux fins du présent article, la famille se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou les parents d'accueil), la fratrie, les demi-sœurs, les demi-frères, la personne conjointe (y compris la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), les enfants propres de la personne salariée (y compris les enfants de la personne conjointe de fait), les enfants d'un autre lit, les enfants en famille d'accueil ou les enfants en tutelle de la personne salariée, les beaux-parents, les brus, les gendres, les petits-enfants, les grands-parents de la personne salariée, tout membre de la parenté demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence et 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.
- c. Sous réserve de l'alinéa 18.11b), un congé non payé peut être accordé à une personne salariée pour veiller personnellement aux soins d'une ou d'un membre de la famille, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- 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. tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera 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 dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
  - iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- d. Une personne salariée qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.
- e. Tous les congés non payés qui ont été accordés pour les soins de longue durée à un parent ou pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale pouvant être accordée pour les soins d'une ou d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de la personne salariée dans la fonction publique.

### **18.12 Congé pour proche aidante ou proche aidant**

- a. Une 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 de 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 18.12a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

c. Une 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.

- a. 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 18.12a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où la personne salariée en est avisée.
- b. 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.

### **18.13 Congé non payé pour les obligations personnelles**

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

- a. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à la personne salariée pour ses obligations personnelles.
- b. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à la personne salariée pour ses obligations personnelles.
- c. La personne salariée a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une seule fois pour une période d'une durée maximale de trois (3) mois et une seule fois pour une période de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de grossesse-maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.
- d. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus 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.
- e. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de

départ et du « service » aux fins du congé annuel auquel la personne salariée a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **18.14 Congé non payé en cas de réinstallation de la personne conjointe**

- a. À la demande de la personne salariée, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la personne salariée dont la personne conjointe est déménagée en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à la personne salariée dont la personne conjointe est déménagée temporairement.
- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auquel a droit la personne salariée, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **\*\*18.15 Congé payé pour obligations familiales**

- a. Aux fins de l'application 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 de la conjointe légale ou du conjoint légal ou de la personne conjointe de fait, les enfants en famille d'accueil et les enfants en tutelle de la personne salariée), des parents (y compris les parents par remariage ou les parents d'accueil), les beaux-parents, la fratrie, les demi-sœurs, les demi-frères, les grands-parents de la personne salariée, les petits-enfants, de tout autre membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence, de tout membre de la parenté avec qui la personne salariée est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'elle ou qu'il réside avec la personne salariée, et une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.
- c. Sous réserve de l'alinéa 18.15b), l'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

- i. Une personne salariée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous médicaux ou dentaires de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à la personne salariée pour conduire une ou un membre de la famille à un rendez-vous médical ou dentaire, lorsque cette ou ce membre de la famille est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. La personne salariée doit prévenir sa superviseuse ou son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une ou un membre malade ou âgé de la famille de la personne salariée et pour permettre à la personne salariée de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- iii. congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de la personne salariée;
- iv. participer à des activités scolaires, si la superviseuse ou le superviseur est prévenu des activités aussi longtemps à l'avance que possible;
- v. s'occuper de l'enfant de la personne salariée en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

\*\*

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

\*\*

- vii. quinze (15) heures des heures applicables précisées à l'alinéa 18.15b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec une représentante ou un représentant juridique ou parajuridique pour des questions non liées à l'emploi, ou avec une représentante financière ou un représentant financier ou un autre type de représentante professionnelle ou représentant professionnel, si la superviseuse ou le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

### **18.16 Congé payé pour comparution**

Un congé payé est accordé à toute personne salariée qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'études, ni en état de suspension et qui est tenue :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;

b. de faire partie d'un jury;

ou

c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

i. dans une cour de justice ou sur son autorisation,

ii. devant un tribunal, une ou un juge, une magistrate ou un magistrat ou une ou un coroner,

iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où elle exerce les fonctions de son poste,

iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,

ou

v. devant une ou un arbitre, une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant elle ou lui.

### **18.17 Congé payé de sélection du personnel**

Lorsqu'une personne salariée prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

### **18.18 Congé payé pour accident du travail**

Toute personne salariée bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cette personne salariée est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de la personne salariée,

b. d'une maladie résultant de la nature de son emploi,

ou

c. d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si la personne salariée convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'elle reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle la personne salariée ou son agent a versé la prime.

### **18.19 Congé d'examen**

L'employeur peut accorder à la personne salariée qui n'est pas en congé d'études un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'employeur accorde ce congé uniquement s'il est d'avis que le cours d'études se rattache directement aux fonctions de la personne salariée ou qu'elle améliorera ses qualifications.

### **18.20 Autre congé payé**

\*\*

a. À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à la personne salariée l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

#### **b. Congé personnel**

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

### **18.21 Autre congé non payé**

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour des fins autres que celles indiquées dans la présente convention, y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

### **18.22 Congé pour cause de violence familiale**

\*\*

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

- a. Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

\*\*

- b. Sur demande, la personne salariée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à la personne salariée, concernant ce genre de violence :

- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour elle-même ou leur enfant à sa 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 des services juridiques ou aux forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.

- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

\*\*

- d. 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.

- e. Nonobstant les alinéas 18.22b) et 18.22c), 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.

\*\*

## 18.23 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

- a. Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à une personne salariée qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.  
Aux fins de ce paragraphe, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit 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 paragraphe sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent paragraphe.
- c. Une personne salariée qui entend demander un congé en vertu du présent paragraphe doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- d. En alternative au congé sans solde prévu à l'alinéa 18.23a), 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 alinéa 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 19 : promotion professionnelle

[↑ Haut](#)

### 19.01 Généralités

Les parties reconnaissent qu'afin de développer leurs connaissances professionnelles, les personnes salariées, de temps à autre, doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

## 19.02 Congé d'études

- a. Une personne salariée peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à la personne salariée de remplir son rôle actuel efficacement ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- b. La personne salariée en congé d'études non payé en vertu du présent article peut recevoir une indemnité tenant lieu de traitement pouvant aller jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, suivant le degré selon lequel l'employeur juge le congé d'études pertinent pour l'organisation. Lorsque la personne salariée reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c. Les indemnités que reçoit déjà la personne salariée peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. La personne salariée est notifiée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, la personne salariée doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si la personne salariée, sauf avec la permission de l'employeur :
  - i. abandonne le cours,
  - ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours,  
ou
  - iii. cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de licenciement, avant l'expiration de la période qu'elle s'est engagée à faire après son cours,elle rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

## 19.03 Conférences et perfectionnement professionnel

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

**a. Conférences professionnelles ou scientifiques**

- i. La personne salariée assiste à des conférences professionnelles ou scientifiques lorsque, de l'avis de la direction, cette présence est utile au programme de recherche ou à la promotion professionnelle de la personne salariée.
- ii. Chaque personne salariée aura l'occasion d'assister à des conférences, des symposiums, des ateliers, ou des réunions semblables qui, à son avis, sont pertinents et utiles au programme de recherche ou à la promotion professionnelle de la personne salariée. L'employeur fait un effort raisonnable pour approuver la demande de la personne salariée sous réserve des nécessités du service.
- iii. L'approbation ou le refus final d'assister à des conférences professionnelles ou scientifiques en vertu de l'alinéa 19.03a) sera communiqué à la personne salariée au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription de la conférence ou la date limite de soumission des résumés, selon la première éventualité, à condition que la demande d'assister à une conférence professionnelle ou scientifique en vertu de l'alinéa 19.03a) ait été soumise au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date limite d'inscription de la conférence ou la date limite de soumission du résumé, selon la première éventualité.
- iv. À sa demande, une personne salariée qui n'est pas autorisée à se rendre à une conférence obtiendra les raisons du refus par écrit.
- v. La personne salariée qui assiste à une conférence, à un symposium, à un atelier, ou à une réunion semblable est considérée comme étant au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement.
- vi. La personne salariée n'a droit à aucune rémunération en vertu de l'article 14 : temps de déplacement, pour les heures de voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'une réunion du même genre.

## **b. Perfectionnement professionnel**

- i. Les parties reconnaissent qu'il est souhaitable d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux personnes salariées l'occasion :
  - A. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que leur lieu de travail normal, y compris dans les lieux situés à l'extérieur de la fonction publique; de mener, dans leur domaine de spécialisation, des recherches qui n'ont pas directement trait aux projets qu'on leur a confiés si, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront aux personnes salariées de mieux s'acquitter de leur rôle;

\*\*

- B. de mener, dans leur domaine de spécialisation, des recherches qui n'ont pas directement trait aux projets qu'on leur a confiés si, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront aux employés de mieux s'acquitter de leur rôle; ou
    - C. de participer à des ateliers linguistiques, des cours ou des programmes d'immersion afin d'améliorer et/ou d'atteindre leurs compétences linguistiques.
- ii. La personne salariée, de concert avec l'employeur, peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder ces affectations professionnelles, sous réserve des nécessités du service.
- iii. En vertu du présent paragraphe, l'employeur peut choisir une personne salariée pour une affectation de perfectionnement; dans ce cas, l'employeur consulte la personne salariée avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- iv. La personne salariée choisie pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut devenir admissible.
- v. La personne salariée qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut se voir rembourser ses dépenses raisonnables de voyage et autres dépenses que l'employeur juge appropriées. Lorsque le perfectionnement professionnel a lieu à l'extérieur du Canada, les dispositions des Directives sur le service extérieur peuvent s'appliquer conformément à la DSE 3 - Application.

\*\*

vi. À sa demande, une personne salariée à qui le perfectionnement professionnel est refusé obtiendra les motifs du refus par écrit.

#### **19.04 Normes de sélection**

- a. L'employeur doit déterminer les normes de sélection d'attribution des congés en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03. La personne salariée qui en fait la demande et la représentante ou le représentant de l'Institut auprès du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle recevront un exemplaire de ces normes. Sur demande, l'employeur procédera à des consultations avec la représentante ou le représentant de l'Institut membre du Comité au sujet des normes de sélection.
- b. Toutes les demandes de congé formulées en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03 seront revues par l'employeur. L'employeur fournira à la représentante ou au représentant de l'Institut membre du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03.

#### **19.05 Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle**

- a. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus grâce aux consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou à la suite de la mise en place d'un comité consultatif sur la promotion professionnelle. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.
- b. Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre de personnes salariées et de représentantes et représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c. Les personnes salariées qui sont membres permanentes ou permanents des comités consultatifs ministériels ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d. L'employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.

e. Il est entendu qu'aucun engagement ne sera pris par l'une des parties sur un sujet qui n'est pas de sa compétence ni de son ressort et qu'aucun engagement ne sera interprété comme changeant, amendant, modifiant les modalités de la présente convention, ou n'y ajoutant quoi que ce soit.

## **19.06 Comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle**

- a. En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 19.05, les représentantes et représentants de l'employeur et de l'Institut conviennent de constituer un comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle.
- b. Pour les besoins de l'établissement de ce comité, les parties conviennent que les ministères sont responsables de l'application des politiques touchant la promotion professionnelle.
- c. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

## **Article 20 : indemnité de départ**

[↑ Haut](#)

**20.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.02, la personne salariée bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

### **a. Mise en disponibilité**

- i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité, pour la première (1re) 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, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 20.01a) (i) ci-dessus.

**b. Décès**

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

**c. Renvoi en cours de stage**

Lorsque la personne salariée compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse d'être personne salariée en raison de son renvoi en cours de stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de stage.

**d. Licenciement motivé pour incapacité ou incompetence**

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

ii. Lorsque la personne salariée justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompetence en vertu de l'alinéa 12(1)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.

**20.02** La période d'emploi continu utilisée dans le calcul des indemnités de départ payables à la personne salariée en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle cette personne a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'un montant forfaitaire. En aucun cas, les indemnités de départ sous cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précisions, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 20.05 à 20.08 de l'appendice « G » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 20.02.

**20.03** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel la personne salariée a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

**20.04** Une personne salariée qui démissionne afin d'occuper un poste visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice « G ».

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

## Article 21 : exposé de fonctions

[↑ Haut](#)

**21.01** Sur demande écrite, toute personne salariée a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique de classification.

## Article 22 : droits d'inscription

[↑ Haut](#)

**22.01** Les deux parties reconnaissent l'importance des personnes salariées qui deviennent membres et participent activement à des activités scientifiques et professionnelles telles que : organiser des symposiums, être membre d'un comité, être titulaire d'une charge, éditer des périodiques scientifiques et examiner des documents scientifiques.

**22.02** L'employeur rembourse à la personne salariée les cotisations ou les droits d'inscription qu'elle a versés à un organisme ou à un ordre professionnel lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

**22.03** Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un ordre professionnel n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'une personne salariée :

L'employeur remboursera certains coûts liés aux cotisations d'une personne salariée à une société scientifique ou professionnelle se rapportant au domaine d'expertise de cette personne ou à la recherche effectuée par celle-ci dans le cadre de son travail, et lorsque l'employeur est convaincu que les coûts engagés pour la personne salariée par la Couronne pour des frais liés à des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, comme des frais d'inscription à des conférences, de publication, ou de formation, sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.

Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour une ou un non-membre et les frais pour une ou un membre en lien avec des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, que la Couronne aurait pu réaliser des économies financières, la personne salariée aura droit au remboursement du moins élevé des montants suivants, sans toutefois dépasser la somme de mille cinq cents dollars (1500 \$) :

- a. le coût annuel des cotisations;
- ou
- b. les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de la personne salariée.

## **\*\*Article 23 : indemnités**

[↑ Haut](#)

### **23.01 Indemnité de plongée**

- a. Les personnes salariées qui, de par les fonctions de leur poste, doivent faire de la plongée (selon la définition de ce mot figurant ci-après) recevront une indemnité de vingt-cinq dollars (25 \$) l'heure. L'indemnité minimale est de deux (2) heures par plongée.
- b. Une plongée correspond à la durée totale d'une ou plusieurs périodes au cours de toute période de huit (8) heures durant lesquelles la personne salariée est tenue de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome.

### **23.02 Indemnité de vol**

- a. Toute personne salariée, à l'exception de celles touchant une indemnité de responsabilité, qui, au cours de l'exécution de ses tâches, doit travailler à bord d'un avion expérimental en vol, a droit à une indemnité de cent dollars (100 \$) par mois à condition qu'elle accomplisse ces fonctions pendant un minimum de quinze (15) heures au cours de toute période de trois (3) mois consécutifs.
- b. Aux fins du présent paragraphe, un avion expérimental est défini comme un avion à l'égard duquel le ministère des Transports a délivré un permis de vol valable aux fins

de recherches expérimentales.

### **23.03 Indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer**

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées classifiées DS.

\*\*

- a. La personne salariée qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous touche une indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer d'un montant de quatre cents dollars (400 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :
  - i. qu'elle justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche sur le terrain ou en mer pendant une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
  - ii. que le nombre minimal de jours indiqué en (i) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.
- b. Lorsqu'elle satisfait aux conditions énoncées aux sous-alinéas a)(i) et (ii) ci-dessus, la personne salariée est rémunérée au prorata pour les périodes de travaux de recherche sur le terrain ou en mer inférieures à quinze (15) jours civils.

## **Article 24 : immunisation**

[↑ Haut](#)

**24.01** L'employeur met à la disposition de la personne salariée des moyens d'immunisation contre les maladies contagieuses lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies dans l'exercice de ses fonctions.

## **Article 25 : transformations technologiques**

[↑ Haut](#)

**25.01** Les parties ont convenu que dans les cas où, suite à des transformations technologiques, les services d'une personne salariée ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un manque de travail ou de la fin d'une fonction, l'entente sur le réaménagement des effectifs conclue par les parties et figurant à l'annexe D s'applique. Dans tous les autres cas, les paragraphes suivants s'appliquent :

**25.02** Dans le présent article, l'expression « transformations technologiques » désigne :

- a. l'introduction par l'employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation d'emploi ou dans les conditions de travail

des personnes salariées;

ou

- b. une transformation considérable des opérations de l'employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation d'emploi ou dans les conditions de travail des personnes salariées.

**25.03** Les deux parties reconnaissent les avantages généraux des transformations technologiques et, par conséquent, ils favorisent ces transformations dans les opérations de l'employeur. Lorsqu'un changement technologique est apporté, l'employeur tente de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les personnes salariées.

**25.04** L'employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en application d'une transformation technologique majeure, sauf en cas d'urgence.

**25.05** Le préavis écrit prévu au paragraphe 25.04 contient les renseignements suivants :

- a. la nature et le degré de la transformation;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer la transformation;
- c. le ou les endroits en cause.

**25.06** Dès que possible après la communication du préavis prévu au paragraphe 25.04, l'employeur consulte l'Institut au sujet des conséquences de la transformation technologique dont il est fait mention au paragraphe 25.04, et ce, pour chaque groupe de personnes salariées. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

- a. le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des personnes salariées seront vraisemblablement touchées par la transformation;
- b. les conséquences possibles de la transformation sur les conditions de travail ou d'emploi pour les personnes salariées.

**25.07** Si, à la suite d'une transformation technologique, l'employeur établit qu'une personne salariée a besoin de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera tous les efforts possibles pour dispenser la formation pendant les heures de travail de la personne salariée, et ce, gratuitement pour la personne salariée.

## Article 26 : hygiène et sécurité

[↑ Haut](#)

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

## Partie 3 : questions concernant les relations de travail

### Article 27 : reconnaissance syndicale

[↑ Haut](#)

**27.01** L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de toutes les personnes salariées décrites dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 16 juin 1999, et qui vise les personnes salariées du groupe Recherche.

**27.02** 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 28 : retenues syndicales

[↑ Haut](#)

**28.01** À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

**28.02** L'Institut informe l'employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque personne salariée visé au paragraphe 28.01.

**28.03** Aux fins de l'application du paragraphe 28.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque personne salariée se font à partir du premier (1er) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

**28.04** N'est pas assujettie au présent article, la personne salariée qui convainc l'Institut du bien-fondé de sa demande et affirme, par une déclaration sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser

des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration sous serment qu'elle a présentée soit contresignée par une représentante ou un représentant officiel de l'organisme religieux concerné. L'Institut informe l'employeur selon le cas.

**28.05** Aucune organisation syndicale, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des personnes salariées de l'unité de négociation.

**28.06** Les sommes retenues conformément au paragraphe 28.01 doivent être versées par paiement électronique à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque personne salariée et les retenues faites en son nom.

**28.07** L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

**28.08** Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

**28.09** Si la rémunération de la personne salariée pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

## **Article 29 : utilisation des installations de l'employeur**

[↑ Haut](#)

### **29.01 Accès d'une représentante ou d'un représentant de l'Institut**

Une représentante ou un représentant accrédité de l'Institut peut obtenir l'autorisation à entrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Institut, pour aider au règlement d'une plainte ou d'un grief, et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Cette personne doit alors obtenir de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

### **29.02 Tableaux d'affichage**

Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage de l'employeur (y compris les tableaux d'affichage électroniques, s'ils sont disponibles), dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'agent de négociation pour y apposer ses avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'employeur, sauf les avis relatifs aux réunions des membres de l'Institut et aux événements à caractère social et récréatif. L'employeur a le droit de refuser d'afficher des informations qu'il considère comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentantes et représentants.

### **29.03 Documentation de l'Institut**

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

**29.04** L'employeur doit fournir aux personnes salariées un environnement ou un lieu de réunion confidentiel et facilement accessible où ils peuvent rencontrer une déléguée syndicale ou un délégué syndical ou une représentante ou un représentant du personnel de l'Institut dans chaque lieu de travail.

## **\*\*Article 30 : information**

[↑ Haut](#)

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

**30.02** L'employeur convient de remettre à chaque personne salariée un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux personnes salariées le moyen d'avoir accès à la présente convention par voie électronique, à condition que l'employeur informe chaque personne salariée que la convention collective est accessible par voie électronique et leur indique comment y accéder.

\*\*

**30.03** Sur demande écrite de la personne salariée, l'employeur fournira en un temps opportun la liste des ententes du Conseil national mixte décrites au paragraphe 36.03, qui ont des conséquences directes sur ses conditions d'emploi. Aux fins de satisfaire aux

obligations de l'employeur en vertu du présent paragraphe, les personnes salariées peuvent avoir accès par voie électronique aux directives du Conseil national mixte.

**30.04** L'employeur convient de remettre à chaque nouvelle personne salariée un document d'information préparé et fourni par l'Institut. Le document d'information doit être approuvé au préalable par l'employeur.

## **Article 31 : déléguées syndicales et délégués syndicaux**

[↑ Haut](#)

**31.01** L'employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des déléguées syndicales et délégués syndicaux choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent de négociation accrédité.

**31.02** L'employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque déléguée syndicale et délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des personnes salariées dans les lieux de travail.

**31.03** L'Institut informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses déléguées syndicales et délégués syndicaux, de leur domaine de compétence et de tout changement ultérieur.

### **31.04 Congé de la déléguée syndicale et du délégué syndical**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à la personne salariée pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de déléguée syndicale ou délégué syndical dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, la déléguée syndicale ou le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, elle ou il doit, dans la mesure du possible, aviser sa superviseuse ou son superviseur de son retour.

## **Article 32 : congé pour les questions concernant les relations de travail**

[↑ Haut](#)

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

**Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du**

## **paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral***

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

- a. à la personne salariée qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;  
et
- b. à la personne salariée qui intervient au nom d'une personne salariée qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

### **32.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation**

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

- a. à la personne salariée qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;  
et
- b. à la personne salariée qui présente des objections personnelles à une accréditation.

### **32.03 Personne salariée citée comme témoin**

L'employeur accorde un congé payé :

- a. à la personne salariée citée comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;  
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à la personne salariée citée comme témoin par une autre personne salariée ou par l'Institut.

### **32.04 Audiences d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à la personne salariée qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

### **32.05 Personne salariée citée comme témoin**

L'employeur accorde un congé payé à la personne salariée citée comme témoin par une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à la personne salariée citée comme témoin par l'Institut.

### **32.06 Arbitrage des griefs**

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

- a. à une personne salariée constituée partie dans une cause d'arbitrage de grief;  
ou
- b. à la représentante ou au représentant d'une personne salariée constituée partie dans une cause de ce genre;  
ou
- c. à un témoin cité par une personne salariée constituée partie dans une cause de ce genre.

### **32.07 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs**

#### **Personne salariée qui présente un grief**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à une personne salariée :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion la personne salariée qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation;  
et
- b. lorsque la personne salariée qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation.

### **32.08 Personne salariée qui fait fonction de représentante ou représentant**

Lorsqu'une personne salariée désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, une autre personne salariée qui a présenté un grief, l'employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à la représentante ou au représentant

lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

### **32.09 Enquête concernant un grief**

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 que la personne salariée mandatée par l'Institut désire discuter du grief avec cette personne salariée, la personne salariée et sa représentante ou son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période de congé payé à cette fin si la discussion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de la personne salariée.

### **32.10 Séances de négociations collectives**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée qui assiste aux séances de négociations collectives au nom de l'Institut.

### **32.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations collectives.

### **32.12 Réunions entre l'Institut et la direction**

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

### **32.13 Réunions et congrès de l'Institut**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée qui assiste aux réunions et aux congrès prévus par les statuts et les règlements de l'Institut.

### **32.14 Cours de formation des déléguées syndicales ou des délégués syndicaux**

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées qui ont été nommées déléguées syndicales ou délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut qui se rapporte aux fonctions d'une déléguée syndicale ou un délégué syndical.
- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux personnes salariées nommées déléguées syndicales ou délégués syndicaux par

l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'employeur et les personnes salariées, parrainés par l'employeur.

## Article 33 : sous-traitance

[↑ Haut](#)

**33.01** L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les personnes salariées, qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux, continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

**33.02** Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque personne salariée d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée par de l'attrition.

## Article 34 : interprétation de la convention collective

[↑ Haut](#)

**34.01** Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'un paragraphe ou d'un article de la présente convention, il est souhaitable qu'elles se réunissent dans un délai raisonnable et cherchent à régler le problème. Le présent article n'empêche pas la personne salariée de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

## Article 35 : procédure de règlement des griefs

[↑ Haut](#)

**35.01** En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à ladite convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 du *Règlement du CNM*.

### 35.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, la personne salariée a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'elle s'estime lésée :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard,
  - i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi;

ou

ii. soit de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale;

ou

b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

### **35.03 Griefs collectifs**

Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des personnes salariées de l'unité de négociation qui s'estiment lésées par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Institut du consentement écrit de chacune des personnes salariées concernées.
- b. Le grief collectif ne peut concerner que les personnes salariées d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

### **35.04 Griefs de principe**

Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

L'Institut ne peut présenter un grief de principe qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à une représentante ou à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Institut du nom, du titre et de l'adresse de sa représentante ou son représentant.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un seul palier, le grief étant présenté à une représentante ou à un représentant autorisé de l'Institut. L'Institut doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de sa représentante ou son représentant.

### **35.05**

- a. Aux fins du présent article, l'auteure ou l'auteur du grief est une personne salariée, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, une déléguée syndicale ou un délégué syndical, une ou un membre du personnel de l'Institut ou une autre personne autorisée nommée par l'Institut pour représenter l'auteure ou l'auteur du grief.

- b. Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener l'auteure ou l'auteur du grief à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- c. Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les personnes salariées et leurs superviseuses ou leurs superviseurs et entre l'Institut et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'une personne salariée ou l'Institut annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 35.12, qu'elle désire se prévaloir du paragraphe présent, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

**35.06** L'auteure ou l'auteur du grief qui désire présenter son grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat ou à la personne responsable localement qui, immédiatement :

- a. l'adresse à la représentante ou au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié;  
et
- b. remet à l'auteure ou auteur du grief un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

**35.07** Le grief d'une personne salariée n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fournie par l'employeur.

**35.08** Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteure ou l'auteur du grief qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère comme lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par au paragraphe 35.06, sauf que :

- a. dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter de la plainte de l'auteure ou l'auteur du grief, cette procédure doit être suivie;  
et
- b. dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, une personne salariée n'a pas le

droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

**35.09** La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier niveau de direction;
- b. palier 2 : palier intermédiaire;
- c. palier final : cheffe ou chef de la direction ou une représentante ou un représentant autorisé.

**35.10** L'employeur désigne une représentante ou un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque personne salariée qui est assujettie à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat ou de la personne responsable localement à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux personnes salariées au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des personnes salariées à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'Institut.

**35.11** Lorsqu'elle présente un grief, la personne salariée qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Institut à n'importe quel palier. L'Institut a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

**35.12** L'auteure ou l'auteur du grief peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 35.06, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'auteure ou l'auteur du grief est informé ou devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 35.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

**35.13** L'auteure ou l'auteur du grief peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne donne pas satisfaction à l'auteure ou l'auteur du grief dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a

été communiquée par écrit par l'employeur;

ou

- b. lorsque l'employeur n'a pas communiqué de décision à l'auteure ou l'auteur du grief au cours du délai prescrit au paragraphe 35.14, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

**35.14** À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief 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, sauf dans le cas d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Institut répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

**35.15** Lorsque l'Institut représente une personne salariée dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps à la représentante ou au représentant compétent de l'Institut et à la personne salariée une copie de sa décision.

**35.16** Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

**35.17** Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise dans le cadre de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

**35.18** Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions au paragraphe 35.06 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée, mais le délai au cours duquel l'auteure ou l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

**35.19** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'auteure ou l'auteur du grief et la représentante ou le représentant de l'Institut dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions au paragraphe 35.21.

**35.20** Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'auteure ou l'auteur du grief et l'Institut, le cas échéant.

**35.21** Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie une personne salariée pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que :

- a. le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier;
- et
- b. le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et la représentante ou le représentant compétent de l'Institut.

**35.22** L'auteure ou l'auteur du grief peut abandonner son grief en adressant un avis écrit à sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat ou à la responsable ou au responsable.

**35.23** L'auteure ou l'auteur du grief qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, elle ou il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

**35.24** Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relative à :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
- ou
- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
- ou

c. une mesure disciplinaire résultant en une suspension ou une peine pécuniaire, et que le grief n'a pas été réglé, il 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 ses règlements d'application.

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

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
- et
- b. son accord pour représenter la personne salariée dans la procédure d'arbitrage.

### **35.26 Arbitrage accéléré**

Les parties s'entendent que tout grief peut être traité conformément à la procédure d'arbitrage accéléré suivante.

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor conviennent de mettre en œuvre une procédure d'arbitrage accéléré, que les deux parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) pourront passer en revue n'importe quand. Les paragraphes qui suivent énoncent les modalités de cette procédure.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement de deux (2) parties.
- b. Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux (2) parties, sous réserve du consentement des deux (2) parties.
- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur ou l'auteure du grief ou par l'agent négociateur.
- d. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.
- e. Aucune ou aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.

- f. La CRTESPF nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe de la présidente ou du président ou ses membres qui comptent au moins deux (2) années d'expérience à titre de commissaires.
- g. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.
- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et parapher par les représentantes ou représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit dans les cinq (5) jours de l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- i. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision devant la Cour fédérale.

## Article 36 : ententes du Conseil national mixte

[↑ Haut](#)

**36.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre, font partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

**36.02** Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles la présidente ou le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM, qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre.

**36.03** Toutes les directives, politiques ou règlements ayant fait l'objet d'une consultation à laquelle l'Institut a pris part, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective. On peut retrouver cette liste à [www.njc-cnm.gc.ca](http://www.njc-cnm.gc.ca).

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements du CNM doivent être soumis conformément au paragraphe 35.01 de la présente convention collective.

## Article 37 : consultation mixte

[↑ Haut](#)

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

**37.02** Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.

**37.03** Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentantes et les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

### **37.04 Réunions du Comité consultatif mixte**

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

**37.05** Les personnes salariées membres permanentes ou permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

**37.06** Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

## Article 38 : normes de discipline

[↑ Haut](#)

**38.01** Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline ministérielles, l'employeur convient de fournir à chaque personne salariée et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.

**38.02** Lorsque la personne salariée est tenue d'assister à une audition disciplinaire ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire la touchant, la personne salariée a le droit, sur demande, de se faire accompagner à la

réunion par une représentante ou un représentant de l'Institut lorsque cette dernière ou ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, la personne salariée reçoit au minimum deux (2) jours ouvrables de préavis de cette réunion.

**38.03** L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de la personne salariée dont celle-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.

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

**38.05** Lorsque la personne salariée est suspendue de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforcera de signifier cette notification au moment de la suspension.

**38.06** Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur permet à la personne salariée l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.

## Article 39 : conflits de travail

[↑ Haut](#)

**39.01** Les personnes salariées qui se voient empêchées d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur le signalent à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces personnes salariées un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels elles auraient normalement droit.

## Partie 4 : autres conditions d'emploi

### \*\*Article 40 : personnes salariées à temps partiel

[↑ Haut](#)

#### 40.01 Définition

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

#### **40.02 Généralités**

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

**40.03** Les personnes salariées à temps partiel sont rémunérées au taux de rémunération hebdomadaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à moins que la personne salariée travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 8 : durée du travail.

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

**40.05** Les congés ne peuvent être accordés :

- a. que pendant les périodes au cours desquelles les personnes salariées doivent, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
- ou
- b. que lorsqu'elles déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

\*\*

#### **40.06 Jours fériés désignés**

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

- a. Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 12.01m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.

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

**40.07** Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, lorsque la personne salariée à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les personnes salariées à plein temps à l'article 12.01 de la présente convention, elle est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures travaillées. Les dispositions du paragraphe 9.06 : congé compensatoire ne s'appliquent pas.

#### **40.08 Heures supplémentaires**

« Heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par la personne salariée en dehors des heures prévues à l'article 40.03, mais ne comprend pas les heures de travail d'un jour férié.

**40.09** Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, la personne salariée à temps partiel qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures supplémentaires travaillées. Les dispositions du paragraphe 9.06 : congé compensatoire ne s'appliquent pas.

#### **40.10 Congé annuel**

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 selon les années de service dans le paragraphe 16.02 : congés annuels, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne salariée, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze heures virgule cinq (12,5) par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne salariée, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne salariée, par mois;

- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne salariée, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze heures virgule six deux cinq (15,625) par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne salariée, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne salariée, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de la personne salariée, par mois.

#### **40.11 Congés de maladie**

La personne salariée à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un 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.

#### **40.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie**

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 40.10 et 40.11, 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 plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit une personne salariée à plein temps.

#### **40.13 Indemnité de départ**

Nonobstant les dispositions de l'article 20 : indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à plein temps et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes à temps partiel sont

regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

**40.14** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au paragraphe 40.13 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel la personne salariée a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

## **Article 41 : appréciation du rendement et dossiers de la personne salariée**

[↑ Haut](#)

**41.01** Aux fins du présent article :

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de la personne salariée signifient toute appréciation et/ou évaluation écrite par une superviseure ou un superviseur portant sur la façon dont la personne salariée s'est acquittée des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de la personne salariée sont consignées sur la formule prescrite par l'employeur.

**41.02**

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de la personne salariée, cette dernière doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. La signature de la personne salariée sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'elle en a lu le contenu et ne signifie pas qu'elle y souscrit. Une copie de la formule d'évaluation de la personne salariée lui est remise au moment de sa signature.
- b. Les représentantes ou représentants de l'employeur qui apprécient le rendement de la personne salariée doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de la personne salariée est évalué.

**41.03** Lorsqu'une personne salariée n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, elle a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

**41.04** Sur demande écrite de la personne salariée, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de l'employeur.

**41.05** Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de la personne salariée est versé à son dossier au personnel, la personne salariée en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'elle en a lu le contenu.

#### **41.06**

- a. Avant l'appréciation du rendement de la personne salariée, on remet à celle-ci :
  - i. la formule qui sert à cet effet,
  - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'appréciation;
- b. si, pendant l'appréciation du rendement de la personne salariée, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à la personne salariée.

## **Article 42 : références d'emploi**

[↑ Haut](#)

**42.01** 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 l'exécution de ces fonctions.

## **Article 43 : harcèlement sexuel**

[↑ Haut](#)

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

#### **43.02**

- 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 a fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 43.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé sauf d'un commun accord.

**43.03** Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'une médiatrice ou d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection de la médiatrice ou du médiateur se fait d'un commun accord.

**43.04** Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, une copie officielle du rapport d'enquête sera fournie par l'employeur sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur les renseignements personnels*.

## **\*\*Article 44 : élimination de la discrimination**

[↑ Haut](#)

\*\*

**44.01** Il n'y a aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'une personne salariée du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, sa déficience mentale ou physique, son état civil, ses caractéristiques génétiques, son état de personne graciée, son adhésion au syndicat ou son activité dans l'Institut.

### **44.02**

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa 44.02a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé sauf d'un commun accord.

**44.03** Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'une médiatrice ou d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection de la médiatrice ou du médiateur se fait d'un commun accord.

**44.04** Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, une copie officielle du rapport d'enquête sera fournie par l'employeur sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur les renseignements personnels*.

## **Partie 5 : rémunération et durée de la convention**

### **Article 45 : rémunération**

[↑ Haut](#)

**45.01** Sous réserve des paragraphes 45.01 à 45.07 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux personnes salariées ne sont pas modifiées par la présente convention.

**45.02** Une personne salariée a droit à une rémunération pour services rendus :

- a. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel la personne salariée est nommée si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son certificat de nomination;
- ou
- b. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans son certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel la personne salariée est nommée ne coïncident pas.

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

**45.04** Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires et des crédits des congés annuels qui ont été payés à une personne salariée pendant la période de rétroactivité sont recalculés et la différence entre le montant payé aux anciens taux de rémunération et le montant à payer aux nouveaux taux de rémunération est payée à la personne salariée.

#### **45.05 Administration de la paie**

Lorsque deux (2) ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de la personne salariée est calculé dans l'ordre suivant :

- a. elle reçoit son augmentation d'échelon de rémunération;
- b. son taux de rémunération est révisé;
- c. son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.

#### **45.06 Taux de rémunération**

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.

Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

- i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux personnes salariées, aux anciennes personnes salariées ou, en cas de décès, à la succession des anciennes personnes salariées du groupe identifié à l'article 1 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. 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 doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que la personne salariée recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 45.05b) pour un montant de un (1) dollar ou moins.

#### **45.07 Rémunération provisoire**

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées classifiées DS.

Lorsqu'une personne salariée est tenue par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant la période requise de jours ouvrables consécutifs, elle touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

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

- a. Le nombre requis de jours ouvrables consécutifs auquel on réfère au paragraphe 45.07 est le suivant :
  - cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour les personnes salariées classifiées HR;
  - cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour les personnes salariées classifiées MA.

b. Le libellé du paragraphe 45.07 ne s'applique pas aux personnes salariées classifiées SE. La disposition suivante régit les personnes salariées classifiées SE : Dans ce cas, lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins cinq (5) jours consécutifs, une grande partie des fonctions d'une personne salariée d'un niveau de classification supérieur, à l'exception du sous-groupe des chercheurs, elle touche, pendant la période d'intérim, une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions, comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieur. Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

## Article 46 : remise en négociation de la convention

[↑ Haut](#)

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

## \*\*Article 47 : durée de la convention

[↑ Haut](#)

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

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

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

Signée à Ottawa, le 1er jour de mars 2024.

**Le Conseil du Trésor du Canada**

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

Carole Bidal Nadia Desmeules Karine Beauchamp Joseph Baranski Louise Boudreau Nataliya Dormann Gilles Girard Kim Houston Kathryn Lagrandeur Josée Owen Andrew Rowbotham Carrie Taylor Wesley Yung	Jennifer Carr Yvonne James Jean Bérubé Kathleen Emberson John MacFarlane Matthew MacLeod Steve Cui Jason Rancourt Richard Lestage Virginie Roy
---	---

## **\*\*Appendice « A »**

### **HR : Recherche historique, taux de rémunération annuels**

[↑ Haut](#)

#### **Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 – rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 – rajustement aux lignes salariales
- W) En vigueur dans les 180 jours de la date de signature – restructure (HR-2)
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 – rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

#### **HR-1 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelle/ échelon 1 <sup>*</sup></b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	37 658 à 62 458	64 742	67 092	69 445	71 803

<sup>\*</sup> avec échelons intermédiaires de 10 \$

<b>En vigueur</b>	<b>Échelle/ échelon 1 *</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>A) 1er octobre 2022</b>	38 976 à 64 644	67 008	69 440	71 876	74 316
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	39 463 à 65 452	67 846	70 308	72 774	75 245
<b>B) 1er octobre 2023</b>	40 647 à 67 416	69 881	72 417	74 957	77 502
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	40 850 à 67 753	70 230	72 779	75 332	77 890
<b>C) 1er octobre 2024</b>	41 667 à 69 108	71 635	74 235	76 839	79 448
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	41 771 à 69 281	71 814	74 421	77 031	79 647
<b>D) 1er octobre 2025</b>	42 606 à 70 667	73 250	75 909	78 572	81 240
<hr/> <p>* avec échelons intermédiaires de 10 \$</p> <hr/>					

## HR-2 : taux de rémunération (en dollars)

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	72 449	75 003	77 567	80 132	Sans objet
<b>A) 1er octobre 2022</b>	74 985	77 628	80 282	82 937	Sans objet
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	75 922	78 598	81 286	83 974	Sans objet
<b>B) 1er octobre 2023</b>	78 200	80 956	83 725	86 493	Sans objet
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	78 591	81 361	84 144	86 925	Sans objet
<b>W) Dans les 180 jours de la date de la signature – Restructure</b>	78 591	81 361	84 144	86 925	89 533
<b>C) 1er octobre 2024</b>	80 163	82 988	85 827	88 664	91 324
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	80 363	83 195	86 042	88 886	91 552
<b>D) 1er octobre 2025</b>	81 970	84 859	87 763	90 664	93 383

**HR-3 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	82 891	85 845	88 804	91 756
<b>A) 1er octobre 2022</b>	85 792	88 850	91 912	94 967
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	86 864	89 961	93 061	96 154
<b>B) 1er octobre 2023</b>	89 470	92 660	95 853	99 039
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	89 917	93 123	96 332	99 534
<b>C) 1er octobre 2024</b>	91 715	94 985	98 259	101 525
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	91 944	95 222	98 505	101 779
<b>D) 1er octobre 2025</b>	93 783	97 126	100 475	103 815

**HR-4 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	96 361	99 938	103 506	107 077
<b>A) 1er octobre 2022</b>	99 734	103 436	107 129	110 825
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	100 981	104 729	108 468	112 210
<b>B) 1er octobre 2023</b>	104 010	107 871	111 722	115 576
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	104 530	108 410	112 281	116 154
<b>C) 1er octobre 2024</b>	106 621	110 578	114 527	118 477
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	106 888	110 854	114 813	118 773
<b>D) 1er octobre 2025</b>	109 026	113 071	117 109	121 148

**HR-5 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	104 031	109 381	114 735	120 086
<b>A) 1er octobre 2022</b>	107 672	113 209	118 751	124 289
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	109 018	114 624	120 235	125 843
<b>B) 1er octobre 2023</b>	112 289	118 063	123 842	129 618
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	112 850	118 653	124 461	130 266
<b>C) 1er octobre 2024</b>	115 107	121 026	126 950	132 871

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	115 395	121 329	127 267	133 203
<b>D) 1er octobre 2025</b>	117 703	123 756	129 812	135 867

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice I, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1 octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de la ligne de paie de 0.50 % pour un augmentation totale composée de 8.477 % des taux du 1 octobre 2021.

## Notes sur la rémunération

\*\*

### Augmentation d'échelon de rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées rémunérées selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de cinquante-deux (52) semaines et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées rémunérées selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de vingt-six (26) semaines et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou un montant supérieur que l'employeur peut établir, à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.

## Administration du rajustement de la rémunération

3. À compter du 1er octobre 2022, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « A », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), est rémunéré à compter du 1er octobre 2022, à un taux qui est trois virgule cinq pour cent (3,5 %) supérieur à son ancien taux arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
4. À compter du 1er octobre 2022, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « X », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), est rémunéré à compter du 1er octobre 2022, à un taux qui est un virgule deux cinq pour cent (1,25 %) supérieur à son ancien taux arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
5. À compter du 1er octobre 2023, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « B », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), est rémunéré à compter du 1er octobre 2023, à un taux qui est trois pour cent (3,0 %) supérieur à son ancien taux arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
6. À compter du 1er octobre 2023, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « Y », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), est rémunéré à compter du 1er octobre 2023, à un taux qui est zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) supérieur à son ancien taux arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
7. À compter du 1er octobre 2024, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « C », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte

- des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), est rémunéré à compter du 1er octobre 2024, à un taux qui est deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
8. À compter du 1er octobre 2024, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « Z », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), est rémunéré à compter du 1er octobre 2024, à un taux qui est zéro virgule deux cinq pour cent (0,25 %) supérieur à son ancien taux arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
  9. À compter du 1er octobre 2025, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « D », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle de taux HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), est rémunéré à compter du 1er octobre 2025, à un taux qui est deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
  10. Nonobstant la note 3 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, une personne salariée, sauf celui à qui les notes 7, 8 et 9 s'appliquent, était rémunérée au moment de sa première (1re) nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou qu'elle a été promue ou mutée et rémunérée à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, elle est rémunérée selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, elle a par ailleurs été avisée par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à elle, auquel cas elle est rémunérée au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'elle recevait au moment de sa nomination.
  11. Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'employeur certifie que la personne salariée devrait être rémunérée à ce taux-là.

12. Le rendement de toute personne salariée rémunérée selon la partie de l'échelle HR-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'employeur dans les deux (2) ans de sa nomination à un taux de cette partie de l'échelle en vue de déterminer si la personne salariée doit être rémunérée ou non selon le premier (1er) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'employeur décide de certifier ou non que la personne salariée devrait être rémunérée à ce moment-là au premier (1er) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de toute personne salariée qui continue d'être rémunérée selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2e) date anniversaire de sa nomination est examiné par la suite au moins une fois par an.
13. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de la personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou de son entrée dans la fonction publique, est nommée à un poste de l'unité de négociation après la date de signature de la présente convention est le premier (1er) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération spécifiée dans les notes sur la rémunération, calculée à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

\*\*

14. Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la convention collective, à la date de la restructuration, les personnes salariées de niveau HR-2 qui sont à l'échelon 4 depuis au moins douze (12) mois passeront au nouveau maximum de l'échelon 5, qui est supérieur de 3,0 % au maximum actuel.

## MA : Mathématiques, taux de rémunération annuels

[↑ Haut](#)

### Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 – rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 – rajustement aux lignes salariales
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 – rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

**MA-1 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelle/échelon 1</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	34 643 à 61 476
<b>A) 1er octobre 2022</b>	35 856 à 63 628
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	36 304 à 64 423
<b>B) 1er octobre 2023</b>	37 393 à 66 356
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	37 580 à 66 688
<b>C) 1er octobre 2024</b>	38 332 à 68 022
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	38 428 à 68 192
<b>D) 1er octobre 2025</b>	39 197 à 69 556

**MA-2 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	60 832	62 564	64 290	66 133	68 294	70 424	72 855
<b>A) 1er octobre 2022</b>	62 961	64 754	66 540	68 448	70 684	72 889	75 405
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	63 748	65 563	67 372	69 304	71 568	73 800	76 348
<b>B) 1er octobre 2023</b>	65 660	67 530	69 393	71 383	73 715	76 014	78 638
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	65 988	67 868	69 740	71 740	74 084	76 394	79 031
<b>C) 1er octobre 2024</b>	67 308	69 225	71 135	73 175	75 566	77 922	80 612
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	67 476	69 398	71 313	73 358	75 755	78 117	80 814
<b>D) 1er octobre 2025</b>	68 826	70 786	72 739	74 825	77 270	79 679	82 430

**MA-3 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	74 058	76 615	79 174	81 753	84 338	87 248
<b>A) 1er octobre 2022</b>	76 650	79 297	81 945	84 614	87 290	90 302
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	77 608	80 288	82 969	85 672	88 381	91 431
<b>B) 1er octobre 2023</b>	79 936	82 697	85 458	88 242	91 032	94 174

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	80 336	83 110	85 885	88 683	91 487	94 645
<b>C) 1er octobre 2024</b>	81 943	84 772	87 603	90 457	93 317	96 538
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	82 148	84 984	87 822	90 683	93 550	96 779
<b>D) 1er octobre 2025</b>	83 791	86 684	89 578	92 497	95 421	98 715

#### MA-4 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	88 431	91 054	93 934	96 824	99 698	103 137
<b>A) 1er octobre 2022</b>	91 526	94 241	97 222	100 213	103 187	106 747
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	92 670	95 419	98 437	101 466	104 477	108 081
<b>B) 1er octobre 2023</b>	95 450	98 282	101 390	104 510	107 611	111 323
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	95 927	98 773	101 897	105 033	108 149	111 880
<b>C) 1er octobre 2024</b>	97 846	100 748	103 935	107 134	110 312	114 118
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	98 091	101 000	104 195	107 402	110 588	114 403
<b>D) 1er octobre 2025</b>	100 053	103 020	106 279	109 550	112 800	116 691

#### MA-5 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	103 597	106 489	110 123	113 712	117 636
<b>A) 1er octobre 2022</b>	107 223	110 216	113 977	117 692	121 753
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	108 563	111 594	115 402	119 163	123 275
<b>B) 1er octobre 2023</b>	111 820	114 942	118 864	122 738	126 973
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	112 379	115 517	119 458	123 352	127 608
<b>C) 1er octobre 2024</b>	114 627	117 827	121 847	125 819	130 160
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	114 914	118 122	122 152	126 134	130 485

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
<b>D) 1er octobre 2025</b>	117 212	120 484	124 595	128 657	133 095

#### MA-6 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	115 408	119 061	122 557	125 952	130 299
<b>A) 1er octobre 2022</b>	119 447	123 228	126 846	130 360	134 859
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	120 940	124 768	128 432	131 990	136 545
<b>B) 1er octobre 2023</b>	124 568	128 511	132 285	135 950	140 641
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	125 191	129 154	132 946	136 630	141 344
<b>C) 1er octobre 2024</b>	127 695	131 737	135 605	139 363	144 171
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	128 014	132 066	135 944	139 711	144 531
<b>D) 1er octobre 2025</b>	130 574	134 707	138 663	142 505	147 422

#### MA-7 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	126 366	129 806	133 246	136 707	141 424
<b>A) 1er octobre 2022</b>	130 789	134 349	137 910	141 492	146 374
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	132 424	136 028	139 634	143 261	148 204
<b>B) 1er octobre 2023</b>	136 397	140 109	143 823	147 559	152 650
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	137 079	140 810	144 542	148 297	153 413
<b>C) 1er octobre 2024</b>	139 821	143 626	147 433	151 263	156 481
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	140 171	143 985	147 802	151 641	156 872
<b>D) 1er octobre 2025</b>	142 974	146 865	150 758	154 674	160 009

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice I, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de

3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1 octobre 2021.

- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de la ligne de paie de 0.50 % pour une augmentation totale composée de 8.477 % des taux du 1 octobre 2021.

\*\*

## **Notes sur la rémunération**

### **Augmentation d'échelon de rémunération**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les MA-1 est de six (6) mois et l'augmentation minimale de rémunération est de trois cents dollars (300 \$) ou d'un montant plus élevé que l'employeur peut établir, ou si cet échelon n'existe pas, il passe au maximum de l'échelle de rémunération.
2. Sauf pour le MA-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour toutes les personnes salariées est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement au taux supérieur suivant de l'échelle de rémunération.

### **Administration du rajustement de la rémunération**

3. À compter du 1er octobre 2022, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « A », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée au niveau de MA-1 est rémunéré à compter du 1er octobre 2022 à un taux qui est trois virgule cinq pour cent (3,5 %) supérieur à son ancien taux, à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
4. À compter du 1er octobre 2022, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « X », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée au niveau de MA-1 est rémunéré à compter du 1er octobre 2022 à un taux qui est un virgule deux cinq pour cent (1,25 %) supérieur à son ancien taux, à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
5. À compter du 1er octobre 2023, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « B », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée au niveau de MA-1 est rémunéré à compter

- du 1er octobre 2023 à un taux qui est trois pour cent (3,0 %) supérieur à son ancien taux, à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
6. À compter du 1er octobre 2023, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « Y », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée au niveau de MA-1 est rémunéré à compter du 1er octobre 2023 à un taux qui est zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) supérieur à son ancien taux, à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
  7. À compter du 1er octobre 2024, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « C », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée au niveau de MA-1 est rémunéré à compter du 1er octobre 2024 à un taux qui est deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux, à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
  8. À compter du 1er octobre 2024, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « C », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée au niveau de MA-1 est rémunéré à compter du 1er octobre 2024 à un taux qui est zéro virgule deux cinq pour cent (0,25 %) supérieur à son ancien taux, à condition de ne pas dépasser le taux maximal.
  9. À compter du 1er octobre 2025, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « C », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée au niveau de MA-1 est rémunéré à compter du 1er octobre 2025 à un taux qui est deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux, à condition de ne pas dépasser le taux maximal.

### **Nomination à un taux supérieur au minimum**

10. Nonobstant les notes 3 à 9 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, une personne salariée était rémunérée au moment de sa première (1re) nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou qu'elle a été promue ou mutée, et rémunérée à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, elle est rémunérée selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, elle a par ailleurs été avisée par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à elle, auquel cas elle est rémunérée au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'elle recevait au moment de sa nomination.
11. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de la personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou de son entrée dans la fonction

publique, est nommée à un poste de l'unité de négociation le ou après le 23 décembre 1980 est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour la personne salariée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation avant le 23 décembre 1980 reste inchangée.

## SE : Recherche scientifique, taux de rémunération annuels

[↑ Haut](#)

### Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 – rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 – rajustement aux lignes salariales
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 – rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

### Sous-groupe : Chercheuse ou chercheur scientifique

#### SE-RES-1 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	60 333	63 506	66 678	69 858	73 029	76 196	79 376	81 758
<b>A) 1er octobre 2022</b>	62 445	65 729	69 012	72 303	75 585	78 863	82 154	84 620
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	63 226	66 551	69 875	73 207	76 530	79 849	83 181	85 678
<b>B) 1er octobre 2023</b>	65 123	68 548	71 971	75 403	78 826	82 244	85 676	88 248
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	65 449	68 891	72 331	75 780	79 220	82 655	86 104	88 689

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>Échelon 8</b>
<b>C) 1er octobre 2024</b>	66 758	70 269	73 778	77 296	80 804	84 308	87 826	90 463
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	66 925	70 445	73 962	77 489	81 006	84 519	88 046	90 689
<b>D) 1er octobre 2025</b>	68 264	71 854	75 441	79 039	82 626	86 209	89 807	92 503

### **SE-RES-2 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>Échelon 8</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	74 914	79 581	84 241	88 906	93 575	98 231	102 899	107 565
<b>A) 1er octobre 2022</b>	77 536	82 366	87 189	92 018	96 850	101 669	106 500	111 330
<b>X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial</b>	78 505	83 396	88 279	93 168	98 061	102 940	107 831	112 722
<b>B) 1er octobre 2023</b>	80 860	85 898	90 927	95 963	101 003	106 028	111 066	116 104
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	81 264	86 327	91 382	96 443	101 508	106 558	111 621	116 685
<b>C) 1er octobre 2024</b>	82 889	88 054	93 210	98 372	103 538	108 689	113 853	119 019
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	83 096	88 274	93 443	98 618	103 797	108 961	114 138	119 317
<b>D) 1er octobre 2025</b>	84 758	90 039	95 312	100 590	105 873	111 140	116 421	121 703

**SE-RES-2 : taux de rémunération (en dollars) (suite)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 9</b>	<b>Échelon 10</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	112 218	115 585
<b>A) 1er octobre 2022</b>	116 146	119 630
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	117 598	121 125
<b>B) 1er octobre 2023</b>	121 126	124 759
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	121 732	125 383
<b>C) 1er octobre 2024</b>	124 167	127 891
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	124 477	128 211
<b>D) 1er octobre 2025</b>	126 967	130 775

**SE-RES-3 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>Échelon 8</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	94 675	98 411	102 147	105 880	109 617	113 358	117 095	120 832
<b>A) 1er octobre 2022</b>	97 989	101 855	105 722	109 586	113 454	117 326	121 193	125 061
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	99 214	103 128	107 044	110 956	114 872	118 793	122 708	126 624
<b>B) 1er octobre 2023</b>	102 190	106 222	110 255	114 285	118 318	122 357	126 389	130 423
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	102 701	106 753	110 806	114 856	118 910	122 969	127 021	131 075
<b>C) 1er octobre 2024</b>	104 755	108 888	113 022	117 153	121 288	125 428	129 561	133 697
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	105 017	109 160	113 305	117 446	121 591	125 742	129 885	134 031

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
<b>D) 1er octobre 2025</b>	107 117	111 343	115 571	119 795	124 023	128 257	132 483	136 712

### SE-RES-3 : taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 9	Échelon 10
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	124 567	128 304
<b>A) 1er octobre 2022</b>	128 927	132 795
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	130 539	134 455
<b>B) 1er octobre 2023</b>	134 455	138 489
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	135 127	139 181
<b>C) 1er octobre 2024</b>	137 830	141 965
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	138 175	142 320
<b>D) 1er octobre 2025</b>	140 939	145 166

### SE-RES-4 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	113 381	117 532	121 678	125 825	129 979	134 120	138 269	142 418
<b>A) 1er octobre 2022</b>	117 349	121 646	125 937	130 229	134 528	138 814	143 108	147 403
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	118 816	123 167	127 511	131 857	136 210	140 549	144 897	149 246
<b>B) 1er octobre 2023</b>	122 380	126 862	131 336	135 813	140 296	144 765	149 244	153 723
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	122 992	127 496	131 993	136 492	140 997	145 489	149 990	154 492
<b>C) 1er octobre 2024</b>	125 452	130 046	134 633	139 222	143 817	148 399	152 990	157 582

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>Échelon 8</b>
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	125 766	130 371	134 970	139 570	144 177	148 770	153 372	157 976
<b>D) 1er octobre 2025</b>	128 281	132 978	137 669	142 361	147 061	151 745	156 439	161 136

#### **SE-RES-5 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>Échelon 8</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	124 146	128 687	133 232	137 774	142 319	146 860	151 408	155 950
<b>A) 1er octobre 2022</b>	128 491	133 191	137 895	142 596	147 300	152 000	156 707	161 408
<b>X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial</b>	130 097	134 856	139 619	144 378	149 141	153 900	158 666	163 426
<b>B) 1er octobre 2023</b>	134 000	138 902	143 808	148 709	153 615	158 517	163 426	168 329
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	134 670	139 597	144 527	149 453	154 383	159 310	164 243	169 171
<b>C) 1er octobre 2024</b>	137 363	142 389	147 418	152 442	157 471	162 496	167 528	172 554
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	137 706	142 745	147 787	152 823	157 865	162 902	167 947	172 985
<b>D) 1er octobre 2025</b>	140 460	145 600	150 743	155 879	161 022	166 160	171 306	176 445

**Sous-groupe : Directrice ou directeur de recherche**

**SE-REM-1 : taux de rémunération (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	98 748	102 571	106 393	110 212	114 031	117 856	121 670
<b>A) 1er octobre 2022</b>	102 204	106 161	110 117	114 069	118 022	121 981	125 928
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	103 482	107 488	111 493	115 495	119 497	123 506	127 502
<b>B) 1er octobre 2023</b>	106 586	110 713	114 838	118 960	123 082	127 211	131 327
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	107 119	111 267	115 412	119 555	123 697	127 847	131 984
<b>C) 1er octobre 2024</b>	109 261	113 492	117 720	121 946	126 171	130 404	134 624
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	109 534	113 776	118 014	122 251	126 486	130 730	134 961
<b>D) 1er octobre 2025</b>	111 725	116 052	120 374	124 696	129 016	133 345	137 660

**SE-REM-1 : taux de rémunération (en dollars) (suite)**

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	125 493	129 314
<b>A) 1er octobre 2022</b>	129 885	133 840
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	131 509	135 513
<b>B) 1er octobre 2023</b>	135 454	139 578
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	136 131	140 276
<b>C) 1er octobre 2024</b>	138 854	143 082
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	139 201	143 440
<b>D) 1er octobre 2025</b>	141 985	146 309

**SE-REM-2 : taux de rémunération (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	113 866	117 724	121 588	125 452	129 314	133 174	137 033
<b>A) 1er octobre 2022</b>	117 851	121 844	125 844	129 843	133 840	137 835	141 829
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	119 324	123 367	127 417	131 466	135 513	139 558	143 602
<b>B) 1er octobre 2023</b>	122 904	127 068	131 240	135 410	139 578	143 745	147 910

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	123 519	127 703	131 896	136 087	140 276	144 464	148 650
<b>C) 1er octobre 2024</b>	125 989	130 257	134 534	138 809	143 082	147 353	151 623
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	126 304	130 583	134 870	139 156	143 440	147 721	152 002
<b>D) 1er octobre 2025</b>	128 830	133 195	137 567	141 939	146 309	150 675	155 042

## SE-REM-2 : taux de rémunération (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	140 895	144 757
<b>A) 1er octobre 2022</b>	145 826	149 823
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	147 649	151 696
<b>B) 1er octobre 2023</b>	152 078	156 247
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	152 838	157 028
<b>C) 1er octobre 2024</b>	155 895	160 169
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	156 285	160 569
<b>D) 1er octobre 2025</b>	159 411	163 780

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice I, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1 octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de la ligne de paie de 0.50 % pour un augmentation totale composée de 8.477 % des taux du 1 octobre 2021.

# Notes sur la rémunération

## Augmentation d'échelon de rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de toutes les personnes salariées est de douze (12) mois et les augmentations sont versées le 1er avril. Toute augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
  - a. Nonobstant la note 1 sur la rémunération, une personne salariée recrutée à l'extérieur de la fonction publique ou promue à un poste de la classification recherche scientifique ou promue entre les classifications RES et REM peut recevoir après étude une première (1re) augmentation d'échelon de rémunération, le 1er avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition :
    - i. que la personne salariée ait été nommée le 1er octobre précédent ou avant; et,
    - ii. que la personne salariée ait travaillé pendant au moins six (6) mois complets rémunérés.
  - b. Nonobstant la note 1 sur la rémunération, une personne salariée mutée à un poste de la classification recherche scientifique peut recevoir après étude une première (1re) augmentation d'échelon de rémunération, le 1er avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition que la personne salariée n'ait pas reçu une augmentation à la date prévue antérieurement depuis le 1er octobre précédent.
  - c. La personne salariée qui ne satisfait pas aux critères de l'alinéa a) ou b) ci-dessus n'a droit à une première (1re) augmentation d'échelon de rémunération que le 1er avril de l'année suivante.
  - d. Aux termes du présent paragraphe, un mois complet comprend au moins dix (10) jours rémunérés.

## Administration du rajustement de la rémunération

3. À la date d'entrée en vigueur applicable du rajustement salarial, la personne salariée doit être rémunérée d'après l'échelle de taux « A », au taux apparaissant juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.
4. Nonobstant la note 2 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, la personne salariée était rémunérée au moment de sa première (1re) nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou

qu'elle a été promue ou mutée, et rémunérée à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, elle est rémunérée selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, elle a par ailleurs été avisée par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à elle, auquel cas elle est rémunérée au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'elle recevait au moment de sa nomination.

## DS : Service scientifique de la défense, taux de rémunération annuels

[↑ Haut](#)

### Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 – rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 – rajustement aux lignes salariales
- W) En vigueur dans les 180 jours de la date de signature – restructure (DS-4)
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 – rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

### DS-1 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelle/échelon 1
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	49 567 à 70 476
<b>A) 1er octobre 2022</b>	51 302 à 72 943
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	51 943 à 73 855
<b>B) 1er octobre 2023</b>	53 501 à 76 071
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	53 769 à 76 451
<b>C) 1er octobre 2024</b>	54 844 à 77 980
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	54 981 à 78 175
<b>D) 1er octobre 2025</b>	56 081 à 79 739

### DS-2 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	59 158	64 503	72 834	75 112	77 941
<b>A) 1er octobre 2022</b>	61 229	66 761	75 383	77 741	80 669
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	61 994	67 596	76 325	78 713	81 677
<b>B) 1er octobre 2023</b>	63 854	69 624	78 615	81 074	84 127
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	64 173	69 972	79 008	81 479	84 548
<b>C) 1er octobre 2024</b>	65 456	71 371	80 588	83 109	86 239
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	65 620	71 549	80 789	83 317	86 455
<b>D) 1er octobre 2025</b>	66 932	72 980	82 405	84 983	88 184

### DS-3 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	77 941	80 780	83 618	86 451	89 292	92 132	94 969
<b>A) 1er octobre 2022</b>	80 669	83 607	86 545	89 477	92 417	95 357	98 293
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	81 677	84 652	87 627	90 595	93 572	96 549	99 522
<b>B) 1er octobre 2023</b>	84 127	87 192	90 256	93 313	96 379	99 445	102 508
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	84 548	87 628	90 707	93 780	96 861	99 942	103 021
<b>C) 1er octobre 2024</b>	86 239	89 381	92 521	95 656	98 798	101 941	105 081
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	86 455	89 604	92 752	95 895	99 045	102 196	105 344
<b>D) 1er octobre 2025</b>	88 184	91 396	94 607	97 813	101 026	104 240	107 451

### DS-4 : taux de rémunération (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	98 883	101 394	103 903	106 415	108 917	111 426	113 935	116 436
<b>A) 1er octobre 2022</b>	102 344	104 943	107 540	110 140	112 729	115 326	117 923	120 511

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>Échelon 8</b>
<b>X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial</b>	103 623	106 255	108 884	111 517	114 138	116 768	119 397	122 017
<b>B) 1er octobre 2023</b>	106 732	109 443	112 151	114 863	117 562	120 271	122 979	125 678
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	107 266	109 990	112 712	115 437	118 150	120 872	123 594	126 306
<b>W) Dans les 180 jours de la date de signature - Restructure</b>	109 817	112 827	115 837	118 847	121 858	124 868	127 878	130 888
<b>C) 1er octobre 2024</b>	112 013	115 084	118 154	121 224	124 295	127 365	130 436	133 506
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	112 293	115 372	118 449	121 527	124 606	127 683	130 762	133 840
<b>D) 1er octobre 2025</b>	114 539	117 679	120 818	123 958	127 098	130 237	133 377	136 517

#### **DS-4 : taux de rémunération (en dollars) (suite)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 9</b>	<b>Échelon 10</b>	<b>Échelon 11</b>	<b>Échelon 12</b>	<b>Échelon 13</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	118 953	121 455	123 967	126 472	128 984
<b>A) 1er octobre 2022</b>	123 116	125 706	128 306	130 899	133 498
<b>X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial</b>	124 655	127 277	129 910	132 535	135 167
<b>B) 1er octobre 2023</b>	128 395	131 095	133 807	136 511	139 222
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	129 037	131 750	134 476	137 194	139 918

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 9</b>	<b>Échelon 10</b>	<b>Échelon 11</b>	<b>Échelon 12</b>	<b>Échelon 13</b>
<b>W) 180 jours de la date de signature - Restructure</b>	133 898	136 908	139 918	Sans objet	Sans objet
<b>C) 1er octobre 2024</b>	136 576	139 646	142 716	Sans objet	Sans objet
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	136 917	139 995	143 073	Sans objet	Sans objet
<b>D) 1er octobre 2025</b>	139 655	142 795	145 934	Sans objet	Sans objet

#### **DS-5 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>Échelon 8</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	119 479	122 296	125 117	127 935	130 754	133 573	136 717	139 835
<b>A) 1er octobre 2022</b>	123 661	126 576	129 496	132 413	135 330	138 248	141 502	144 729
<b>X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial</b>	125 207	128 158	131 115	134 068	137 022	139 976	143 271	146 538
<b>B) 1er octobre 2023</b>	128 963	132 003	135 048	138 090	141 133	144 175	147 569	150 934
<b>Y) 1er octobre 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	129 608	132 663	135 723	138 780	141 839	144 896	148 307	151 689
<b>C) 1er octobre 2024</b>	132 200	135 316	138 437	141 556	144 676	147 794	151 273	154 723
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	132 531	135 654	138 783	141 910	145 038	148 163	151 651	155 110
<b>D) 1er octobre 2025</b>	135 182	138 367	141 559	144 748	147 939	151 126	154 684	158 212

#### **DS-5 : taux de rémunération (en dollars) (suite)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 9</b>	<b>Échelon 10</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	142 908	145 971
<b>A) 1er octobre 2022</b>	147 910	151 080
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	149 759	152 969
<b>B) 1er octobre 2023</b>	154 252	157 558
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	155 023	158 346
<b>C) 1er octobre 2024</b>	158 123	161 513
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	158 518	161 917
<b>D) 1er octobre 2025</b>	161 688	165 155

#### **DS-6 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	137 293	140 426	143 563	146 700	149 841	152 968	156 103
<b>A) 1er octobre 2022</b>	142 098	145 341	148 588	151 835	155 085	158 322	161 567
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	143 874	147 158	150 445	153 733	157 024	160 301	163 587
<b>B) 1er octobre 2023</b>	148 190	151 573	154 958	158 345	161 735	165 110	168 495
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	148 931	152 331	155 733	159 137	162 544	165 936	169 337
<b>C) 1er octobre 2024</b>	151 910	155 378	158 848	162 320	165 795	169 255	172 724
<b>Z) 1er octobre 2024 – Rajustement salarial</b>	152 290	155 766	159 245	162 726	166 209	169 678	173 156
<b>D) 1er octobre 2025</b>	155 336	158 881	162 430	165 981	169 533	173 072	176 619

#### **DS-7 : taux de rémunération (en dollars)**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>\$) 1er octobre 2021</b>	149 518	152 658	155 796	158 937	162 076
<b>A) 1er octobre 2022</b>	154 751	158 001	161 249	164 500	167 749
<b>X) 1er octobre 2022 – Rajustement salarial</b>	156 685	159 976	163 265	166 556	169 846
<b>B) 1er octobre 2023</b>	161 386	164 775	168 163	171 553	174 941
<b>Y) 1er octobre 2023 – Rajustement aux lignes salariales</b>	162 193	165 599	169 004	172 411	175 816
<b>C) 1er octobre 2024</b>	165 437	168 911	172 384	175 859	179 332

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
<b>Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial</b>	165 851	169 333	172 815	176 299	179 780
<b>D) 1er octobre 2025</b>	169 168	172 720	176 271	179 825	183 376

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice I, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1 octobre 2021.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de la ligne de paie de 0.50 % pour un augmentation totale composée de 8.477 % des taux du 1 octobre 2021.

## Notes sur la rémunération

1. À compter du 1er octobre 2022, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « A », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2022, à un taux qui est de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
2. À compter du 1er octobre 2022, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « X », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2022, à un taux qui est de un virgule deux cinq pour cent (1,25 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
3. À compter du 1er octobre 2023, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « B », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2023, à un taux qui est de trois pour cent (3,0 %) supérieur à

son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.

4. À compter du 1er octobre 2023, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « Y », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2023, à un taux qui est de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
5. À compter du 1er octobre 2024, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « C », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2024, à un taux qui est de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
6. À compter du 1er octobre 2024, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « Z », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2024, à un taux qui est de zéro virgule deux cinq pour cent (0,25 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
7. À compter du 1er octobre 2025, une personne salariée est rémunérée selon l'échelle de taux « D », au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf que toute personne salariée rémunérée selon l'échelle de taux du niveau DS-1 est rémunérée, à compter du 1er octobre 2025, à un taux qui est de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux à condition que le taux maximal de l'échelle de taux DS-1 ne soit pas dépassé.
8. Sous réserve des notes 9 et 10 sur la rémunération, la date d'augmentation d'échelon de rémunération pour toutes les personnes salariées est le 1er avril. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est de douze (12) mois et la date d'augmentation d'échelon est le 1er avril. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
9. La personne salariée nommée pour la première (1re) fois dans la classification DS a le droit d'être évaluée en vue de la première (1re) augmentation d'échelon de rémunération payable à la date d'augmentation d'échelon qui suit immédiatement sa date de nomination, à condition que la personne salariée ait gagné au moins vingt-six (26) semaines de rémunération juste avant la date d'augmentation d'échelon de

rémunération si elle a droit à une augmentation d'échelon annuelle éventuelle applicable le 1er avril.

Si la personne salariée ne satisfait pas aux exigences ci-dessus, elle n'a pas le droit d'être évaluée en vue de sa première (1re) augmentation d'échelon de rémunération avant la date d'augmentation d'échelon suivante qui tombe le 1er avril.

10. Au moment de la promotion, la personne salariée est rémunérée selon un taux de rémunération qui lui assure une augmentation de rémunération au moins égale à l'augmentation de rémunération la plus faible du niveau auquel elle est promue.
11. Nonobstant les notes 2, 3, 5 et 10 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, la personne salariée était rémunérée au moment de sa première (1re) nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou qu'elle a été promue ou mutée et rémunérée à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, elle est rémunérée selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, elle a par ailleurs été avisée par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à elle, auquel cas elle est rémunérée au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'elle recevait au moment de sa nomination.

\*\*

12. Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la convention collective, à compter de la date de la restructuration, les personnes salariées de niveau DS-4 seront rémunérés au taux de l'échelle « W », au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération précédent de la personne salariée dans l'échelle « Y ».

## Appendice « B »

**Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor (ci-après l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après l'Institut) à l'égard de certaines personnes salariées du groupe recherche (RE)**

[↑ Haut](#)

### Préambule

Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'employeur offre une indemnité aux titulaires de certains postes qui exercent des fonctions au sein du groupe Recherche.

## Admissibilité

Les personnes salariées suivantes sont admissibles à une indemnité provisoire tel qu'indiqué dans la note 1 :

- les personnes salariées au Centre de recherches sur les communications Canada qui sont titulaires de postes classifiées aux niveaux SE-RES-01 à SE-RES-05, SE-REM-01, SE-REM-02.

## Application

1. Les personnes salariées au Centre de recherches sur les communications Canada qui sont titulaires des postes classifiées aux niveaux SE-RES-01 à SE-RES-05, SE-REM-01, SE-REM-02 sont admissibles à une indemnité provisoire d'un montant annualisé de huit mille cinq cents dollars (8 500 \$) dont les versements se font aux deux (2) semaines, selon les conditions établies ci-après.
  - i. L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante de la rémunération de la personne salariée.
  - ii. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
  - iii. Les personnes salariées à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.
2. Les parties conviennent que les différends survenant à la suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.
3. Ce protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2026.

Signée à Ottawa, le 1er jour du mois de mars 2024.

<b>Le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada</b>
Carole Bidal Nadia Desmeules	Jennifer Carr Yvonne James

# **\*\*Appendice « C »**

## **Protocole d'accord blocage des postes**

[↑ Haut](#)

### **Généralités**

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

**\*\***

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

### **Partie I**

La partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et(ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

Note : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, la ou le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.

**\*\***

2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération de la titulaire ou du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve de l'alinéa b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible de l'ancien niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable du nouveau niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément à la Directive sur les conditions d'emploi.
  - a. L'employeur fera tout effort raisonnable pour muter la ou le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et(ou) du niveau de son ancien poste.
  - b. Si la ou le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, elle ou il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
3. Les personnes salariées touchées par les dispositions de l'article 3 seront réputées avoir été mutées (selon la définition de la Directive sur les conditions d'emploi) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

## Partie II

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

- a. La personne salariée dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunérée selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunérée à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à cent pour cent (100 %) de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'elle est assujettie à un régime de rémunération au rendement le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.
- b. La personne salariée qui est rémunérée selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunérée avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le

montant est inférieur à celui qu'elle aurait reçu en vertu du paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumise au taux de retenue.

Signé à Ottawa, le 21<sup>e</sup> jour du mois de juillet 1982.

## **\*\*Appendice « D »**

### **Réaménagement des effectifs**

[↑ Haut](#)

#### **Table des matières**

- **Généralités**
  - \*\*Application
  - Convention collective
  - Objectifs
  - Définitions
  - Autorisations
  - Contrôle
  - \*\*Documents de référence
  - \*\*Demandes de renseignements
- **Partie I : rôles et responsabilités**
  - \*\*1.1 Ministères ou organisations
  - 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
  - 1.3 Commission de la fonction publique
  - 1.4 Personnes salariées
- **Partie II : avis officiel**
  - \*\*2.1 Ministère
- **Partie III : réinstallation d'une unité de travail**
  - \*\*3.1 Généralités
- **Partie IV : recyclage**
  - 4.1 Généralités
  - \*\*4.2 Personnes salariées excédentaires
  - \*\*4.3 Personnes mises en disponibilité
- **Partie V : protection salariale**

- 5.1 Poste d'un niveau inférieur
- **Partie VI : options offertes aux personnes salariées**
  - \*\*6.1 Généralités
  - 6.2 Programmes de départ volontaire
  - \*\*6.3 Échange de postes
  - \*\*6.4 Options
  - 6.5 Prime de maintien en fonction
- **Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution**
  - Préambule
  - 7.1 Définitions
  - \*\*7.2 Généralités
  - 7.3 Responsabilités
  - 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
  - 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur
  - 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice
  - 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
  - 7.8 Remboursement
  - 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ
- **Annexe A : énoncé des principes régissant la pension**
- **Annexe B : mesure de soutien à la transition (MST)**
- **Annexe C : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité**

## Généralités

### Application

\*\*

Le présent appendice s'applique à toutes les personnes salariées nommées pour une période indéterminée.

À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

### Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention collective.

## **Objectifs**

Le Conseil du Trésor a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les personnes salariées nommées pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces personnes salariées d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les personnes salariées nommées pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquelles l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les personnes salariées pour lesquelles l'administrateur général ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

## **Définitions**

### **administrateur général (deputy head)**

a le même sens que dans la définition d'« administrateur général » à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter;

### **administration publique centrale (core public administration)**

postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations;

### **avis de mise en disponibilité (lay-off notice)**

avis écrit qui est donné à la personne salariée excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire;

### **diversification de mode de prestation de service (alternative delivery initiative)**

transfert de toute tâche, entreprise ou activité de l'administration publique centrale à une entité ou à une société qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de

l'administration publique centrale;

### **échange de postes (alternation)**

\*\*

un échange a lieu lorsqu'une personne salariée optante (non excédentaire) ou une personne salariée excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec une personne salariée non touchée (la remplaçante) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition (MST) ou une indemnité d'études;

### **personne salariée excédentaire (surplus employee)**

personne salariée nommée pour une période indéterminée déclarée officiellement excédentaire par écrit par l'administrateur général dont elle relève;

### **personne salariée optante (opting employee)**

personne salariée nommée pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. La personne salariée a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à l'article 6.4 du présent appendice;

### **personne salariée touchée (affected employee)**

personne salariée nommée pour une période indéterminée qui a été avisée par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs;

### **fonction publique (public service)**

postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur fédéral* (LRTSPF), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations;

### **garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)**

garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour laquelle il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. La personne salariée excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice;

### **indemnité d'études (education allowance)**

\*\*

une des options offertes à une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par une situation de réaménagement des effectifs et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la MST (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$);

**mesure de soutien à la transition (transition support measure)**

une des options offertes à la personne salariée optante à laquelle l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La MST est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe B;

**ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)**

ministère ou organisation ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) une personne salariée excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle;

**ministère ou organisation d'attache (home department)**

ministère ou organisation ou organisme qui déclare une personne salariée excédentaire;

**mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)**

mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'une personne salariée excédentaire, l'administrateur général met celle-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de la personne salariée eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci;

**offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)**

offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. La personne salariée excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, la recherche d'une offre d'emploi jugé raisonnable s'effectuera comme suit : 1) dans la zone d'affectation de la personne salariée, selon la définition de la Directive sur les voyages; 2) dans un rayon de quarante kilomètres (40 km) du lieu de travail ou du lieu de résidence de la personne salariée, compte tenu de l'option la mieux susceptible d'assurer une continuité en matière d'emploi, et 3) à l'extérieur du rayon de quarante kilomètres (40 km). Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a. la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de la personne salariée en vigueur à la date de l'offre,
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de la personne salariée, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés;

\*\*

### **Organisation (organization)**

tout conseil, agence, commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la LGFP qui n'est pas un ministère;

### **personne mise en disponibilité (laid-off person)**

personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la (LEFP) et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la LEFP;

### **priorité de personne salariée excédentaire (surplus priority)**

priorité de nomination accordée conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux personnes salariées excédentaires afin de leur permettre d'être nommées en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels elles rencontrent les exigences essentielles;

### **priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve [12]-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)**

une des options offertes à une personne salariée optante à laquelle l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable;

### **priorité de mise en disponibilité (lay off priority)**

\*\*

priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(4) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la CFP est convaincue que la personne rencontre les qualifications essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est définie sous le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP);

### **priorité de réintégration (reinstatement priority)**

\*\*

priorité de nomination accordée conformément au paragraphe 10(1) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, à certaines personnes salariées dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'elles occupaient avant d'être déclarées excédentaires;

### **réaménagement des effectifs (work force adjustment)**

situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'une ou de plusieurs personnes salariées nommées pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où la personne salariée ne veut pas être réinstallée ou du recours à un autre mode d'exécution;

### **recyclage (retraining)**

formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux personnes salariées touchées, aux personnes salariées excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale;

### **réinstallation (relocation)**

déplacement autorisé d'une personne salariée excédentaire ou mise en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens;

### **réinstallation d'une unité de travail (relocation of a work unit)**

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

### **rémunération (pay)**

sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de la personne salariée;

### **statut de personne salariée excédentaire (surplus status)**

une personne salariée nommée pour une période indéterminée a le statut de personne salariée excédentaire à compter de la date à laquelle elle est déclarée excédentaire jusqu'à ce qu'elle soit mise en disponibilité, qu'elle soit nommée pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut de personne salariée excédentaire soit annulé ou qu'elle démissionne;

### **Systeme de gestion de l'information sur les priorités (Priority Information Management System)**

\*\*

système conçu par la CFP pour faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

### **Unité de travail (work unit)**

un groupe distinct de personnes salariées qui offrent un service ou un programme particulier tel que défini par les exigences opérationnelles déterminées par l'organisation.

### **Autorisations**

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de sa compétence.

### **Contrôle**

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, le groupe professionnel et le niveau des personnes salariées en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre de personnes salariées placées sans recyclage; le nombre de personnes salariées recyclées (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les personnes salariées ont été nommées et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux personnes salariées.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

### **Documents de référence**

\*\*

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Directive sur les conditions d'emploi
- Directive sur la réinstallation du CNM
- Directive sur les voyages

## **Demandes de renseignements**

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'Institut ou aux agentes et agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

\*\*

Les agentes et agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice à la directrice principale ou au directeur principal, Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des relations avec les employés et de la rémunération globale, SCT.

Les demandes des personnes salariées pour des renseignements touchants leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites à la conseillère ou au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou à la conseillère ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

## **Partie I : rôles et responsabilités**

### **1.1 Ministères ou organisations**

**1.1.1** Étant donné que les personnes salariées nommées pour une période indéterminée qui sont touchées par un réaménagement des effectifs ne sont pas elles-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'elles soient traitées équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

**1.1.2** Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les personnes salariées nommées pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

**1.1.3** Les ministères ou les organisations :

- a. établissent, au besoin, des comités mixtes chargés de fournir des avis et de mener des consultations au sujet du réaménagement de leurs effectifs;
- et
- b. avisent l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) des agentes et agents responsables de l'administration du présent appendice.

Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

**1.1.4** Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs personnes salariées excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

**1.1.5** Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs personnes salariées touchées et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

**1.1.6** Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'une personne salariée ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ladite personne salariée par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la présidente ou au président de l'IPFPC.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que la personne salariée est déclarée excédentaire à compter de la date précisée;
- ou
- b. la personne salariée est déclarée optante et peut bénéficier des options offertes à l'article 6.4 présent appendice, car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre doit préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

**1.1.7** Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à la personne salariée assujettie au réaménagement des effectifs pour laquelle il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

**1.1.8** Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à la personne salariée optante pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si la personne salariée ne fait pas de choix, elle sera réputée avoir choisi l'option 6.4.1a), une priorité de personne salariée excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**1.1.9** Sur demande d'une personne salariée touchée nommée pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options

énoncées à l'article 6.4 du présent appendice à la personne salariée.

**1.1.10** Le ministère ou l'organisation informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de la personne salariée et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

**1.1.11** Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration écrite dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer la personne salariée excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

**1.1.12** Les ministères ou les organisations informent la présidente ou le président de l'IPFPC et consultent les représentantes et représentants de l'Institut de façon exhaustive au sujet de tout réaménagement des effectifs le plus tôt possible après que la décision a été prise et tout au long du processus. Dès que les personnes salariées touchées sont connues, les ministères ou les organisations font immédiatement part à la présidente ou au président de l'Institut de leur nom, leur lieu de travail, leur numéro de téléphone, leur adresse courriel et leur adresse postale, tels qu'elles figurent dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les personnes salariées.

**1.1.13** Les ministères ou les organisations informent officiellement les personnes salariées qu'elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice « C » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

**1.1.14** Les administrateurs généraux appliquent du présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'une personne salariée a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'elle n'est pas mobile, qu'elle ne peut pas être recyclée en moins de deux (2) ans ou qu'elle demande à être mise en disponibilité.

**1.1.15** Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs personnes salariées touchées au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique et doivent, dans la mesure du possible, faire la promotion des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès d'autres ministères ou organisations, à moins que ces personnes ne soient averties par écrit par le ministère ou l'organisation qu'elles ne sont pas disponibles aux fins de nomination.

**1.1.16** La nomination de personnes salariées excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'elles occupaient au moment où elles ont été déclarées excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les personnes salariées excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

**1.1.17** Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs personnes salariées excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les personnes concernées peuvent être recyclées.

**1.1.18** Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs personnes salariées excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

**1.1.19** Les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallées si elles déclarent être disposées à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectées ou d'être nommées à un autre poste, à condition :

a. qu'il n'y ait aucune ou aucun bénéficiaire de priorité ou une ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les compétences requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

b. qu'il n'y ait localement aucune personne salariée excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

**1.1.20** Le ministère ou l'organisation d'attache de la personne salariée assume les frais de déplacement engagés par la personne concernée pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à la personne concernée conformément aux Directives sur les voyages et sur la réinstallation du CNM.

**1.1.21** Aux fins de la Directive sur la réinstallation du CNM, les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallées conformément au présent appendice sont réputées être des personnes salariées réinstallées à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

**1.1.22** Aux fins de la Directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination dans la fonction publique centrale sont réputées être un « voyageur » au sens de la définition de « voyageur » de la Directive sur les voyages.

**1.1.23** Pour la période de priorité et/ou de mises en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs personnes salariées excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention collective et les diverses directives applicables. Le ministère ou l'organisation d'accueil peut accepter d'assumer la totalité ou une partie de ces frais.

**1.1.24** Lorsqu'une personne salariée excédentaire est nommée par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou à l'organisation d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil deviennent le nouveau ministère ou la nouvelle organisation d'attache de la personne salariée, conformément aux pouvoirs dévolus à la CFP.

**1.1.25** Les ministères ou les organisations protègent le statut de personne salariée nommée pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des personnes salariées excédentaires nommées à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

\*\*

**1.1.26** Les ministères ou les organisations informent la CFP en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice. De plus, les ministères ou les organisations donnent de la rétroaction aux personnes salariées excédentaires et aux personnes mises en disponibilité lorsqu'elles n'obtiennent pas le poste pour lequel elles ont été référées.

**1.1.27** Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneures ou entrepreneurs, de conseillères ou conseillers, et l'utilisation de services de sous-traitance, de personnes salariées nommées pour une période déterminée et de toutes les autres personnes salariées nommées pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, ils évitent d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneures ou entrepreneurs, les

services de sous-traitance, les conseillères ou conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination de personnes salariées excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

**1.1.28** Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

**1.1.29** Les ministères ou les organisations peuvent mettre une personne salariée excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celle-ci le leur demande par écrit.

**1.1.30** Les ministères ou les organisations agissent à titre de ministère ou d'organisation d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler, dans la mesure du possible, le plus grand nombre possible de personnes salariées touchées ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

**1.1.31** Les ministères ou les organisations donnent aux personnes salariées excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidente ou au président de l'IPFPC.

**1.1.32** Si une personne salariée excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, elle sera susceptible d'être mise en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions du paragraphe 1.3.3 continuent de s'appliquer.

**1.1.33** Les ministères ou les organisations doivent présumer que les personnes salariées désirent être réaffectées à moins qu'elles n'indiquent le contraire par écrit.

**1.1.34** Les ministères ou les organisations fournissent aux personnes salariées touchées ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchées soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacune d'elles ainsi qu'à une personne salariée optante. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses conséquences sur la personne concernée;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;

- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de la personne salariée;
  - d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
  - e. les droits et obligations de la personne salariée;
  - f. la situation actuelle de la personne salariée (par exemple, la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
  - g. les autres possibilités offertes à la personne salariée (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exemptée de la pénalité si elle a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, la rémunération en remplacement de la période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
  - h. les chances de nomination de la personne salariée à un autre poste;
    - i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « MST »; « indemnité d'études »;
    - j. les options pour les personnes salariées ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
  - k. aviser les personnes salariées de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois informées qu'elles ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
  - l. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que la personne salariée s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
  - m. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
  - n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que la personne concernée a droit à la priorité en matière de dotation et qu'elle n'a pas été nommée à un poste;
  - o. un avertissement selon lequel, si la personne salariée refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclée et de continuer à être employée;
  - p. aviser les personnes salariées de leur droit d'être représentées par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice;
- et

q. le programme d'aide aux personnes salariées.

**1.1.35** Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des personnes salariées, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les personnes salariées en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

**1.1.36** L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres articles de la présente convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

**1.1.37** La personne salariée excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputée avoir été mise en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et de la rémunération rétroactive.

**1.1.38** Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque personne salariée touchée chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut de personne salariée touchée et déterminera si la personne salariée doit conserver ou non son statut de personne salariée touchée.

**1.1.39** Le ministère ou l'organisation avisera la personne salariée touchée, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.38.

## **1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)**

**1.2.1** Il incombe au SCT :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties;
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage;
- et
- c. de veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

## **1.3 Commission de la fonction publique du Canada (CFP)**

**1.3.1** Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la CFP, il incombe à la CFP de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;

- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;  
et
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

**1.3.2** La CFP fournira, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- a. au SCT les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations au présent appendice;  
et
- b. des renseignements à l'Institut sur le nombre et la situation de leurs membres inscrites ou inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

**1.3.3** Les rôles et responsabilités de la CFP découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la CFP. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe C du présent appendice.

## **1.4 Personne salariées**

**1.4.1** Les personnes salariées ont le droit d'être représentées par l'IPFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.

**1.4.2** Il incombe aux personnes salariées directement touchées par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputées avoir choisi, l'option 6.4.1a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;

- d. de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

#### **1.4.3 Les personnes salariées optantes doivent :**

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut de personne salariée optante; et
- c. soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec une personne salariée non touchée.

## **Partie II : avis officiel**

### **2.1 Ministère**

**2.1.1** Tel que déjà mentionné au paragraphe 1.1.12, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentantes ou représentants de l'Institut de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'Institut et à la présidente ou au président de l'IPFPC, le nom, le lieu de travail, le numéro de téléphone, l'adresse courriel, et l'adresse postale des personnes salariées touchées, tels qu'ils figurent dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les personnes salariées.

\*\*

**2.1.2** Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins six (6) personnes salariées nommées pour une période indéterminée visées par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement et par écrit le SCT, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

**2.1.3** Avant d'aviser une personne salariée potentiellement touchée, les ministères ou les organisations doivent aviser la présidente ou le président de l'Institut dont les membres sont touchés ou touchés. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'une personne salariée soit avisée du réaménagement des effectifs. Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touché ou des unités touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des personnes salariées qui seront vraisemblablement touchées par la décision.

## **Partie III : réinstallation d'une unité de travail**

### **3.1 Généralités**

**3.1.1** Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à toutes les personnes salariées dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallées avec ladite unité ou d'être considérées personnes salariées visées par une situation de réaménagement des effectifs.

\*\*

**3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les personnes salariées disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallées avec le poste. Si l'intention de la personne salariée est de ne pas être réinstallée avec le poste, l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à la personne salariée ou lui offrir les options du paragraphe 6.4 du présent appendice.

**3.1.3** Les personnes salariées transférées avec leur unité de travail sont traitées conformément aux dispositions des paragraphes 1.1.18 à 1.1.22.

\*\*

**3.1.4** Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de la personne salariée, mais rien n'empêche un administrateur général, après une consultation avec le SCT d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à une personne salariée à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de la personne salariée.

**3.1.5** La personne salariée qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclarée optante et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

## **Partie IV : recyclage**

### **4.1 Généralités**

**4.1.1** Pour faciliter la réaffectation des personnes salariées touchées, des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

a. à un poste vacant;

ou

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

**4.1.2** La personne salariée, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions de l'article 4.1.1.

**4.1.3** Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

### **4.2 Personnes salariées excédentaires**

**4.2.1** La personne salariée excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

b. qu'aucune ou aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence à l'alinéa a) ci-dessus.

\*\*

**4.2.2** Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par la personne salariée excédentaire, par ses propres agentes déléguées ou agents délégués et par celles ou ceux du ministère d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer la personne

salariée, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par la personne salariée n'est pas approuvée. À la demande de la personne salariée, une rétroaction écrite portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé, lui sera fourni.

\*\*

**4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de la personne salariée soit satisfaisant. Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à la personne salariée des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.

**4.2.4** Pendant son recyclage, la personne salariée excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunérée d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à la nommer pour une période indéterminée, à condition qu'elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

**4.2.5** Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que la personne salariée excédentaire continue d'être employée par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve du paragraphe 4.2.3.

**4.2.6** La personne salariée qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mise en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

**4.2.7** Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente partie, la personne salariée excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallée se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

### **4.3 Personnes mises en disponibilité**

**4.3.1** La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;

et

c. qu'il n'existe aucune ou aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste.

\*\*

d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

**4.3.2** Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

## **Partie V : protection salariale**

### **5.1 Poste d'un niveau inférieur**

**5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommées à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégées par les dispositions de protection salariale de la présente convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

**5.1.2** La protection de salaire accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à la personne salariée demeure en vigueur jusqu'à ce que celle-ci soit nommée ou déplacée à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste duquel elle a été déclarée excédentaire ou mise en disponibilité.

## **Partie VI : options offertes aux personnes salariées**

### **6.1 Généralités**

**6.1.1** Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour laquelle ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas

donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de la personne salariée. La personne salariée qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**6.1.2** La personne salariée qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision;

et

la personne salariée peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément à l'article 6.3 du présent appendice dans les cent vingt (120) jours avant qu'elle ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

**6.1.3** La personne salariée optante doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à l'article 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Elle ne peut changer d'option lorsqu'elle a fait son choix par écrit. Le ministère acheminera une copie du choix de la personne salariée à la présidente ou au président de l'IPFPC.

**6.1.4** Si la personne salariée n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, elle sera réputée avoir choisi l'option 6.4.1a), priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**6.1.5** Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la MST ou de l'indemnité d'études, la personne salariée est inadmissible à ces options.

\*\*

**6.1.6** Le ministère ou organisation doit faire parvenir sans délai à la présidente ou au président de l'IPFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la LEFP.

## **6.2 Programmes de départ volontaire**

Le programme de départ volontaire aide les personnes salariées à quitter la fonction publique lorsqu'elles sont placées en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des personnes salariées aux fins de maintien en poste ou de mise en

disponibilité (SMPMD), et ne s'applique pas si l'administrateur général peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux personnes salariées touchées dans l'unité de travail.

**6.2.1** Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs dans lequel la main-d'œuvre sera réduite et qui touche cinq (5) personnes salariées ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail et lorsque l'administrateur général ne peut pas fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.

**6.2.2** Lorsque ces programmes de départ volontaire sont mis en place, les personnes salariées, qui se portent volontaires et qui sont choisies, seront considérées comme personnes salariées optantes.

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

## **6.3 Échange de postes**

**6.3.1** Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

\*\*

**6.3.2** Un échange a lieu lorsqu'une personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec une personne salariée non touchée (la personne salariée remplaçante) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

### **6.3.3**

- a. Seule la personne salariée optante et excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1a) A peut être affectée à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'une personne salariée dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas une personne salariée optante, se voit offrir un échange de postes, la MST qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1b) ou du sous-alinéa 6.4.1c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de

priorité de la personne salariée excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

\*\*

**6.3.4** Une personne salariée nommée pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'une personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1 (a). Il incombe cependant à la direction de décider si la personne salariée optante répond aux exigences du poste de la personne salariée remplaçante et aux besoins de l'administration publique centrale.

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

\*\*

**6.3.6** La personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1a) qui prend la place d'une personne salariée non touchée doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de cette dernière, y compris les exigences linguistiques. La personne salariée (la personne salariée remplaçante) qui prend la place d'une personne salariée optante doit répondre aux exigences du poste de cette dernière, sauf si elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. La personne salariée remplaçante sera rayée de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

**6.3.7** Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des personnes salariées de mêmes groupe et niveau. Deux (2) personnes salariées qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

**6.3.8** L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) personnes salariées concernées échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

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

\*\*

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

## 6.4 Options

**6.4.1** Seul la personne salariée optante qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

- a.
  - i. Une priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, la personne salariée sera mise en disponibilité conformément à la LEFP. La personne salariée qui exerce cette option ou qui est présumée l'exercer est excédentaire.
  - ii. À la demande de la personne salariée, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que la personne salariée a choisi par écrit l'option 6.4.1a).
  - iii. Lorsqu'une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option 6.4.1a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération à son poste d'attache pour le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que la personne salariée aurait touché si elle avait choisi l'option 6.4.1b), la MST.
  - iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer une personne salariée excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

b. Une MST, à savoir un montant forfaitaire versé à la personne salariée optante. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). La personne salariée qui choisit cette option doit démissionner, mais elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de la personne salariée, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.  
ou

\*\*

c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option 6.4.1b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu.

La personne salariée choisissant l'option 6.4.1c) peut :

i. démissionner de l'administration publique centrale et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. À la demande de la personne salariée, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;  
ou

ii. reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période la personne salariée peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, la personne salariée est mise en disponibilité conformément à la LEFP, sauf si elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

**6.4.2** La direction fixera la date de cessation d'emploi de la personne salariée optante qui choisit l'option 6.4.1 b) ou 6.4.1 c) ci-dessus.

**6.4.3** La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

**6.4.4** La personne salariée qui choisit l'option 6.4.1b) ou l'option 6.4.1c)(i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommée en priorité dès l'acceptation de sa démission.

**6.4.5** La personne salariée qui choisit l'option 6.4.1c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considérée personne salariée démissionnaire et mise en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

\*\*

**6.4.6** Toutes les personnes salariées optantes auront droit à un montant pouvant atteindre mille deux-cents dollars (1 200 \$) pour des services de counselling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

\*\*

**6.4.7** La personne qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études et qui est nommée de nouveau dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

**6.4.8** Nonobstant le paragraphe 6.4.7, la personne salariée optante qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas tenue de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et de l'équipement pertinent pour lesquels elle ne peut obtenir de remboursement.

**6.4.9** L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de la personne salariée intéressée peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

**6.4.10** Une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option 6.4.1a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

**6.4.11** L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

## **6.5 Prime de maintien en fonction**

**6.5.1** Les personnes salariées peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

**6.5.2** Toutes les personnes salariées qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

**6.5.3** La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est nommée de nouveau, dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la LGFP, ou qui est embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

**6.5.4** Les dispositions du paragraphe 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans l'administration publique centrale doivent être abolis :

a. dans des régions éloignées du pays;

ou

b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;

ou

c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

**6.5.5** Sous réserve du paragraphe 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque personne salariée à laquelle il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que la personne salariée ne soit pas partie avant cette date.

**6.5.6** Les dispositions du paragraphe 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;  
et
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certaines personnes salariées soient encouragées à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;  
et
- c. que la personne salariée a décidé de ne pas être réinstallée avec son unité de travail.

**6.5.7** Sous réserve du paragraphe 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque personne salariée à laquelle il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que la personne salariée ne soit pas partie avant cette date.

**6.5.8** Les dispositions du paragraphe 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certaines personnes salariées à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;  
et
- c. lorsque la personne salariée n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

**6.5.9** Sous réserve du paragraphe 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque personne salariée à laquelle il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que la personne salariée ne soit pas partie avant cette date.

## **Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution**

### **Préambule**

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des personnes salariées;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux personnes salariées.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les personnes salariées au cours du processus de transition;
- le besoin de l'employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'administration publique centrale.

## 7.1 Définitions

### **diversification des modes d'exécution (alternative delivery initiative)**

désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

### **offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)**

désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

### **licenciement de la personne salariée (termination of employment)**

le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)f) de la LGFP.

## 7.2 Généralités

Les ministères ou les organismes doivent donner avis à la présidente ou au président de l'Institut le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant la date du transfert.

L'avis à l'Institut comprendra : 1) le programme à l'étude aux fins de diversification, 2) la raison de la DME, et 3) le genre d'approche prévue pour la diversification.

\*\*

Un comité conjoint de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère ou de l'organisation et de l'Institut. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE DME définira les règles de fonctionnement du comité.

\*\*

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE DMES afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à la personne salariée et pour l'aider à déterminer si elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

### **1. Commercialisation**

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les parties feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre de personnes salariées à être embauchées) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Les parties respecteront les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

### **2. Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les parties feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes liées aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

### **3. Transfert à des employeurs actuels**

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-personne salariée, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'Institut. Toutefois, si après des consultations raisonnables aucune entente n'intervient, le ministère ira de l'avant et fera le transfert.

**7.2.1** Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les personnes salariées touchées par

une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujetties aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

**7.2.2** Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits de succession prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits de succession seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- ii. la Directive sur les conditions d'emploi, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux personnes salariées exclues ou non représentées jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTESPF, en raison de l'application des droits de succession, les modifie;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu dans l'administration publique centrale, conformément au Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits de succession s'appliquent;
- iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;
- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans

l'administration publique centrale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;

- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration publique centrale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;
- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

**7.2.3** Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

**7.2.4** Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

## **7.3 Responsabilités**

**7.3.1** Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

**7.3.2** Il incombe aux personnes salariées directement touchées par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation d'attache dans les délais fixés.

## **7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution**

**7.4.1** Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère ou l'organisation doit aviser par écrit toutes les personnes salariées auxquelles le nouvel employeur offre un emploi afin qu'elles puissent décider si elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

**7.4.2** La personne salariée doit indiquer dans les soixante (60) jours suivant la réception de l'avis écrit si elle accepte l'offre d'emploi.

## **7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur**

**7.5.1** La personne salariée visée par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licenciée à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois sauf si la personne salariée n'était pas au courant de l'offre ou qu'elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

**7.5.2** L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

**7.5.3** La personne salariée qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclarée optante ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

**7.5.4** La personne salariée qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

## **7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice**

\*\*

**7.6.1** Les dispositions de la partie II : avis officiel, et de l'article 6.5 : prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'une personne salariée qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un

paiement versé en vertu de l'article 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

## **7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération**

**7.7.1** La personne salariée visée par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.2** Si la personne salariée accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.3** La personne salariée qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'Énoncé des principes régissant la pension figurant à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.4** La personne salariée qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel

employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de douze (12) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'elle occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

**7.7.5** Pour l'application des paragraphes 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

## **7.8 Remboursement**

**7.8.1** La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération le cas échéant, conformément aux paragraphes 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la LGFP, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

**7.8.2** La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément au paragraphe 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la LGFP, laquelle soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de la personne salariée a été transféré, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

## **7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ**

**7.9.1** Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait au congé annuel, la personne salariée qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

**7.9.2** Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, la personne salariée qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits de succession s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle elle a droit au moment du transfert.

Cependant, la personne salariée qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 19.06b) ou c) de l'appendice « G » touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

**7.9.3** Si :

- a. les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies,
- b. les dispositions de la présente convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral,
- c. l'emploi de la personne salariée prend fin conformément aux dispositions du paragraphe 7.5.1,  
ou que
- d. dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de la personne salariée qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

la personne salariée sera considérée, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mise en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique prend fin.

## **Annexe A : énoncé des principes régissant la pension**

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert

des personnes salariées. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente convention collective. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.

2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux personnes salariées la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

## Annexe B : mesure de soutien à la transition

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (paiement en semaines de rémunération)</b>
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (paiement en semaines de rémunération)</b>
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (paiement en semaines de rémunération)</b>
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les personnes salariées saisonnières ou à temps partiel embauchées pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la MST.

## **\*\*Annexe C : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité**

1. La CFP présentera les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la LEFP, si elles semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la CFP et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La CFP veillera ensuite à ce que

les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.

2. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au SCT des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations à la présente appendice.
3. La CFP fournira aux personnes salariées excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements à l'Institut sur le nombre et la situation de leurs membres inscrites ou inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique, au moyen de rapports présentés au Comité du réaménagement des effectifs du Conseil national mixte.
5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à toutes les personnes salariées nommées à un poste de niveau inférieur.
6. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou à l'Institut sur les présentations des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « Guide sur les droits de priorité » <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/administration-priorites/guide-administration-priorites-commission-fonction-publique.html>

## Appendice « E »

### Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) en ce qui concerne l'intégrité scientifique

↑ Haut

Le présent protocole d'accord (PA) a pour but d'établir un cadre pour l'élaboration conjointe de politiques et de directives sur l'intégrité scientifique entre l'IPFPC et le Conseil du Trésor, et entre l'IPFPC et les ministères.

Les parties au présent accord reconnaissent que l'intégrité scientifique fait partie intégrante du travail du ministère et de la personne salariée. Il est essentiel au processus décisionnel de l'administration publique d'assurer et de renforcer l'intégrité scientifique, et il incombe à toutes les personnes salariées de le faire. Ainsi, les décisionnaires pourront puiser dans les données scientifiques et de sciences sociales probantes de haute qualité, rigoureuses et d'application générale pour éclairer leurs décisions. L'intégrité scientifique comprend l'application des concepts de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, visant à éviter les conflits d'intérêts ainsi que l'assurance du respect de normes élevées d'impartialité et d'éthique en matière de recherche. Dans ce contexte, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'encourager une culture d'intégrité scientifique au sein du domaine des sciences et des recherches gouvernementales.

Le gouvernement du Canada croit fermement que les sciences gouvernementales devraient être accessibles au public et qu'elles forment un élément important d'un processus décisionnel fondé sur des éléments probants.

La Directive sur la gestion des communications stipule que les porte-parole et les expertes ou les experts en la matière peuvent s'exprimer publiquement sur leur propre domaine d'expertise et sur leur recherche, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Les administrateurs généraux ont été invités à faire preuve d'une attention constante à la mise en œuvre des exigences de politique de leurs ministères qui permettent aux scientifiques du gouvernement de parler publiquement de leurs travaux. Dans le cadre de la mise en œuvre, les administrateurs généraux devraient communiquer directement avec les personnes salariées de leurs ministères afin de s'assurer qu'elles sont au courant de la politique de communication et de la façon dont elle s'applique à eux.

Les parties reconnaissent l'importance de faire l'équilibre entre les exigences liées à l'intégrité scientifique et celles du Code de valeurs et d'éthique du secteur public tel qu'il a été adopté le 2 avril 2012.

Les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique comprennent la publication de renseignements et de données scientifiques à l'intention du public en temps utile et conformément à la Directive sur le gouvernement ouvert du gouvernement du Canada, l'attribution et la reconnaissance des contributions de la science et des scientifiques du gouvernement du Canada, lorsqu'approprié, la reconnaissance dans des publications officielles ou dans des communications où une contribution importante (significative) a été faite aux programmes, aux politiques ou aux règlements, y compris les noms et les rôles des personnes qui y ont contribué de façon importante.

En outre, les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique permettent que la science soit de grande qualité, libre d'une interférence politique, commerciale et des clients, assure l'éducation des personnes salariées du ministère ou de l'organisme sur le rôle de la science dans la prise de décisions fondée sur des éléments probants. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel, et du rôle des personnes salariées dans l'élaboration des politiques du gouvernement et les conseils qu'elles lui donnent.

## Mise en œuvre et gouvernance

Les ministères qui emploient plus de dix (10) membres des groupes RE ou SP doivent élaborer et conserver leurs propres politiques et procédures sur l'intégrité scientifique en collaboration avec les représentantes et les représentants de l'IPFPC de leurs lieux de travail respectifs. Ces politiques traiteront des principes et des lignes directrices indiquées plus haut, y compris le droit de parler publiquement prévu dans la convention collective. Elles doivent être achevées dans les dix-huit (18) mois suivant la signature du présent PA, ou dans les dix-huit (18) mois suivant l'atteinte du seuil de dix (10) membres. Les ministères, en collaboration avec l'IPFPC, s'efforceront de créer une politique commune qui peut servir de modèle par les ministères dans l'élaboration de leurs propres politiques sur l'intégrité scientifique. Elle doit être achevée dans les six (6) premiers mois suivant la signature de cette convention collective.

Les ministères doivent rendre compte chaque année au Comité national de consultation patronale-syndicale sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent PA et des politiques ministérielles. De plus, le comité de gouvernance composé de la ou du secrétaire du Conseil du Trésor, de la conseillère scientifique en chef ou du conseiller scientifique en chef, et de la présidente ou du président de l'IPFPC se réunira chaque année pour faire le bilan des progrès et décider de la marche à suivre.

<b>Le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada</b>
Carole Bidal Nadia Desmeules	Jennifer Carr Yvonne James

## **\*\*Appendice « F »**

### **Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une consultation des systèmes de gestion informelle des conflits**

[↑ Haut](#)

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les parties reconnaissent l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits inclusive où les personnes salariées se sentent soutenus, entendus et respectés.

Afin de faciliter l'identification des besoins spécifiques en matière de gestion informelle des conflits dans les ministères ou les organisations, l'employeur s'engage à consulter l'Institut sur les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles aux fonctionnaires de l'administration publique centrale (APC).

De plus, afin d'identifier les opportunités d'améliorer les SGIC dans l'APC, l'employeur consultera l'Institut sur les considérations liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion (EEDI), y compris celles liées aux peuples autochtones (Premières nations, Inuits et Métis).

L'employeur débutera la consultation dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la ratification de la convention collective. L'employeur s'efforcera de finaliser l'examen et de présenter les conclusions à l'Institut dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire le 30 septembre 2026.

# Appendice « G »

## Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

[↑ Haut](#)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Institut concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 7 novembre 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

### Article 20

#### Indemnité de départ

**À compter du 7 novembre 2012, les alinéas 20.01b) et c) seront supprimés de la convention collective.**

**20.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

##### a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité, pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour

laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 20.01a)(i) ci-dessus.

**b. Démission**

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 20.01c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

**c. Retraite**

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

**d. Décès**

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

**e. Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de stage.

**f. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

i. Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de

rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompetence en vertu de l'alinéa 12(1)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.

**20.02** La période d'emploi continu utilisée dans le calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle cette personne a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas, les indemnités de départ prévues sous cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précisions, le montant versé en vertu des paragraphes 20.05 à 20.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 20.02.

**20.03** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

**20.04** Un employé qui démissionne afin d'occuper un poste visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 20.01b) (avant le 7 novembre 2012) ou les paragraphes 20.05 à 20.08 (à compter du 7 novembre 2012).

#### **20.05 Fin de l'indemnité de départ**

- a. Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 7 novembre 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

- b. Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 7 novembre 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

## **Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ**

### **20.06 Options**

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 7 novembre 2012;  
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;  
ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 20.07c).

### **20.07 Choix de l'option**

- a. L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'employé informe l'employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 20.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 20.06a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 20.06b).
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.07b) sera réputé avoir choisi l'option 20.06b).

### **20.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente**

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation RE à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation RE lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 20.01b) et c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 7 novembre 2012, l'employé a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 7 novembre 2012, l'employé a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- c. L'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 20.06. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.06c) sera réputé avoir choisi l'option 20.06b).

## **\*\*Appendice « H »**

### **Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité et le congé parental**

[↑ Haut](#)

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans les conventions collectives AV/CP, CS-IT, NR, RE, SH et SP.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour réviser le congé de maternité non payé, le congé parental non payé, l'indemnité de maternité, l'indemnité parentale et l'indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides afin :

- d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur;
- comparer les interactions entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Institut. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs au plus tard un (1) an après la signature de cette convention collective. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, d'un commun accord, se prévaloir de l'article 46 si une révision s'avérait nécessaire.

Ce protocole d'entente expire le 30 septembre 2026.

## **\*\*Appendice « I »**

### **Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective**

[↑ Haut](#)

Nonobstant les dispositions du paragraphe 45.06 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 47.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à 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 couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu de l'alinéa 2)a).
  - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées à l'alinéa 1)b) 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 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 personnes salariées 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 la personne salariée
- i. Les personnes salariées de l'unité de négociation pour lesquelles la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.

- ii. Les personnes salariées 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 si elles croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- iii. Dans de telles circonstances, les personnes salariées 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 elles, a été omise de leur paye. Les personnes salariées des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

## **\*\*Appendice « J »**

### **Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales - recouvrement des coûts**

[↑ Haut](#)

Le présent protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le congé accordé à une personne salariée en vertu des clauses suivantes de la convention collective :

- a. 32.02, 32.10, 32.11, 32.13, 32.14a)

sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Il est convenu que les congés payés accordés en vertu des clauses susmentionnées qui concernent les affaires syndicales seront payés par l'employeur, conformément au présent protocole d'entente, avec effet à la date de signature.

L'Institut rembourse ensuite à l'employeur le salaire total ainsi versé, y compris les indemnités s'il y a lieu, pour chaque jour-personne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total versé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'employeur pour les avantages sociaux acquis par la personne salariée au travail pendant la période du congé payé approuvé aux termes du présent protocole.

Un congé payé en sus de la période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier peut être accordé en vertu des clauses ci-dessus dans des circonstances raisonnablement limitées. Lorsque le congé payé est prolongé dans de telles circonstances, l'Institut rembourse à l'employeur le salaire total versé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jour-personne, plus un montant égal à treize virgule trois pour cent (13,3 %) du salaire total versé pour la période excédant trois (3) mois.

En aucun cas un congé payé en vertu de la clause susmentionnée ne sera accordé pour une seule période consécutive de plus de trois (3) mois, ou pour des périodes cumulatives de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Le présent protocole d'entente ne modifie pas les critères d'approbation réguliers des congés pour affaires syndicales. Si la personne salariée se voit refuser un congé payé prolongé au-delà des trois (3) mois cumulatifs ou d'une seule période consécutive de trois (3) mois au cours d'un seul et même exercice financier et que son congé pour affaires syndicales est autrement approuvé conformément aux clauses pertinentes de l'article 32, elle bénéficie alors d'un congé sans solde pour affaires syndicales.

Tous les deux mois, et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé pertinente, le ministère ou l'organisme d'embauche facturera à l'Institut le montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque personne salariée figureront dans le relevé.

L'Institut convient de rembourser la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

Le présent protocole d'entente expire le 30 septembre 2026 ou au moment de la mise en œuvre du système de RH et de paye de la prochaine génération, selon la première éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

## Appendice « K »

### Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi pour les membres civiles et membres civils de la Gendarmerie royale du Canada

[↑ Haut](#)

#### Renseignements généraux

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) sur certaines conditions d'emploi applicables aux personnes salariées qui étaient membres civiles ou membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) le jour précédant immédiatement la date à laquelle elles ou ils ont été réputés avoir été nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en conformité avec la date publiée dans la Gazette du Canada (date de conversion).

Les parties conviennent que les conditions d'emploi applicables aux membres civiles et membres civils de la GRC demeureront en vigueur jusqu'à la date de conversion ou jusqu'à une date convenue d'un commun accord par les parties. Les dispositions de la convention collective et du présent protocole d'entente s'appliqueront par la suite aux membres civiles et membres civils. Aux fins de précision, les paragraphes 3 a. à c. du « Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs concernant la mise en œuvre de la convention collective », comme convenu par l'Institut et le Conseil du Trésor, ne s'appliquent pas aux membres civiles et membres civils.

Sur demande écrite de l'Institut, l'employeur convient d'intégrer à la présente convention toute mesure de transition à l'intention des membres civiles et membres civils, négociée avec tout autre agent négociateur d'ici la date de conversion, qui est plus généreuse que celles prévues dans la présente entente.

Toute modification à la présente entente doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'Institut et l'employeur.

Nonobstant l'application des dispositions générales de cette convention collective, les dispositions précises suivantes s'appliqueront aux membres civiles et membres civils (ci-après les anciennes membres civiles et anciens membres civils).

## **Admissibilité**

Les mesures de transition contenues dans la présente entente seront maintenues aussi longtemps que l'ancienne membre civile ou ancien membre civil demeure dans une unité de négociation représentée par l'Institut :

- a. à la GRC;
- b. pour les anciennes membres civiles et anciens membres civils qui deviendront des personnes salariées à Services partagés Canada (SPC) à la date de conversion, aussi longtemps qu'elles ou ils demeurent à SPC ou la GRC.

## **Crédits de congé existants**

L'employeur convient d'accepter tout crédit de congé inutilisé acquis par une ancienne membre civile ou un ancien membre civil auquel cette personne a droit le jour précédant la date de conversion (y compris les crédits de congé annuel, de congés compensatoires, de capacité d'intervention opérationnelle et de postes isolés).

Aux fins de précision, les crédits de congé existants ne feront pas l'objet d'un calcul au prorata pour tenir compte du changement d'une feuille de travail de 40 heures à une feuille de travail de 37,5 heures.

## **Congé annuel**

### **Accumulation de crédits de congés annuels**

L'employeur convient de maintenir les droits d'acquisition des crédits de congé annuel qui étaient en vigueur le jour qui précède immédiatement la date de conversion. Une ancienne membre civile ou un ancien membre civil conservera son droit au congé annuel courant jusqu'à ce qu'elle ou il rencontre le prochain anniversaire de service conformément aux dispositions d'acquisition des crédits de congé annuel figurant dans la présente convention collective, et ce, pour autant qu'ils soient équivalents ou supérieurs au congé annuel correspondant auquel elle ou il a droit.

Aux fins de précision, le droit d'acquisition des crédits de congés annuels après la date de conversion sera calculé au prorata pour refléter le passage d'une semaine normale de travail de 40 heures à une semaine normale de travail de 37,50 heures conformément au tableau suivant :

### **Tableau de conversion**

<b>Acquisition des crédits de congés annuels avant la date de conversion (soit une semaine de travail normale 40 heures [MC]) (crédits acquis en heures par mois)</b>	<b>Acquisition des crédits de congés annuels après la date de conversion (soit une semaine de travail normale 37,50 heures [EFP]0 (crédits acquis en heures par mois)</b>
10	9,375
13,33	12,5
16,66	15,625
20	18,75

### **Ajustement des congés annuels**

Les anciennes membres civiles et anciens membres civils se verront accorder quarante (40) heures de crédits de congés, et ces crédits ne seront pas assujettis aux dispositions relatives au report de la convention collective applicable.

Les anciennes membres civiles et anciens membres civils sont assujettis à toutes les autres dispositions décrites dans l'article sur le congé annuel de la convention collective pertinente.

### **Congé de maladie**

#### **Attribution des crédits de congés de maladie**

En reconnaissance de la transition des membres civiles et membres civils d'un régime de congés de maladie sans restriction à un régime de crédits de congé de maladie, à la date de conversion, les anciennes membres civiles et anciens membres civils se verront accorder une banque de crédits de congés de maladie la plus élevée entre : 6,25 heures pour chaque mois de service complété ou une banque de crédits de maladie de 487,50 heures.

### **L'augmentation d'échelon de rémunération**

La date anniversaire aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération sera la date à laquelle l'ancienne membre civile ou ancien membre civil a reçu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.

## **Avantage de réinstallation à la retraite**

À la date de conversion, les anciennes membres civiles et anciens membres civils qui ont été réinstallés aux frais de la Couronne seront admissibles à une réinstallation à la retraite. Les demandes de remboursement des frais de réinstallation doivent être réglées conformément à la Politique de réinstallation de la GRC telle qu'approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui est en vigueur au moment où l'ancienne membre civile ou ancien membre civil se retire de l'administration publique centrale. L'employeur accepte également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à cette politique.

## **Indemnités pour frais funéraires et d'inhumation**

Les anciennes membres civiles et anciens membres civils demeurent admissibles aux indemnités pour frais funéraires et d'inhumation conformément à la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC qui est en vigueur au moment où les indemnités sont demandées. L'employeur accepte également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à cette politique.

Au moment du départ à la retraite d'une ancienne membre civile ou d'ancien membre civil, ces droits seront maintenus jusqu'à son décès.

Signé à Ottawa ce 14e jour du mois de juin 2019.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le président du Conseil du Trésor, 2024,  
ISSN: 978-0-660-72259-7

Date de modification : 2025-05-22