



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

Sciences appliquées et examen des brevets

Groupes :

Actuariat

Agriculture

Sciences biologiques

Chimie

Sciences forestières

Météorologie

Sciences physiques

Réglementation

scientifique

Examen des brevets

Date d'expiration : le 30 septembre 2007



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

Sciences appliquées et examen des brevets

Groupes :

Actuariat

Agriculture

Sciences biologiques

Chimie

Sciences forestières

Météorologie

Sciences physiques

Réglementation

scientifique

Examen des brevets

Date d'expiration : le 30 septembre 2007

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
Relations de travail  
L'Esplanade Laurier  
140, rue O'Connor  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée  
par le Ministre des Travaux publics et Services  
gouvernementaux, 2006

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès  
des Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995  
Télécopieur : (613) 954-5779  
Commandes seulement : 1-800-635-7943  
Internet : <http://publications.gc.ca>  
N° de catalogue : BT 42-230/2007  
ISBN 0-660-63255-1

Ce document est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada, à l'adresse suivante :

[www.tbs-sct.gc.ca/](http://www.tbs-sct.gc.ca/)

Institut professionnel de la Fonction  
publique du Canada (IFPC)  
250 Tremblay Road  
Ottawa (Ontario)  
K1G 3J8



**LA PRÉSENTE CONVENTION CADRE S'APPLIQUE AUX GROUPES SUIVANTS :**

<b>CODE</b>		<b>GROUP</b>
201	Actuariat	(AC)
202	Agriculture	(AG)
205	Sciences biologiques	(BI)
206	Chimie	(CH)
211	Sciences forestières	(FO)
218	Météorologie	(MT)
222	Sciences physiques	(PC)
224	Réglementation scientifique	(SG-SRE)
230	Examen des brevets	(SG-PAT)

**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION  
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET  
L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA –  
SCIENCES APPLIQUÉES ET EXAMEN DES BREVETS**

---

**ARTICLE 8  
DURÉE DU TRAVAIL**

**Travail par quart**

**8.16**

\*\*

- a) Si l'employé reçoit un préavis de moins de cent-vingt (120) heures d'une modification à son horaire de travail par quart, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures effectuées pendant le premier quart modifié. Les quarts suivants effectués selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et l'Employeur fait tout son possible pour assurer que les jours de repos prévus à l'horaire ne sont pas modifiés dans le nouvel horaire de travail par quarts.

**ARTICLE 13  
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

**13.01**

\*\*

- b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
- (i) sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures,

et

- (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire 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, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire ou quinze heures (15) de rémunération calculées au taux ordinaire lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord

\*\*

- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire ou quinze heures (15) de rémunération calculées au taux ordinaire lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord.

## **ARTICLE 14**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

\*\*

**14.01** Lorsque le décès ou la mise en disponibilité vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui que l'employé a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

\*\*

**14.02** L'employé a droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

## **ARTICLE 15**

### **CONGÉS ANNUELS**

\*\*

#### **Annulation d'un congé annuel**

**15.11** Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse l'employé de la fraction non

remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Employeur. L'employé doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'Employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

\*\*

### **Congé de cessation d'emploi**

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

\*\*

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

Nonobstant le paragraphe 15.13, l'employé 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 rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

\*\*

### **15.18 Nomination d'un employé provenant d'un organisme distinct**

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé 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 l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

## ARTICLE 16 CONGÉ DE MALADIE

### Crédits

\*\*

**16.08** L'Employeur convient qu'un employé ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu du paragraphe 17.16.

## ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

\*\*

### **17.03 Congé de maternité non payé**

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
  - ou
  - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 16 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

\*\*

#### **17.04 Indemnité de maternité**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

- (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
  - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
  - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
  - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à

l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
  - et
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la

preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

\*\*

**17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04a)(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 17.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 17.05a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.04 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 17.05a)(i).

\*\*

**17.06 Congé parental non payé**

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
- ou
- (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

- f) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
  - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

\*\*

#### **17.07 Indemnité parentale**

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,  
  
et
  - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(iii)(B), le cas échéant;
- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de 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 pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

\*\*

### **17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

- a) L'employé qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

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

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 17.08a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 17.08a)(i).

### **17.13 Congé payé pour obligations familiales**

- b)

\*\*

- (i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste 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 l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

\*\*

- (iii) un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;

\*\*

### **17.23 Pratique religieuse**

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder un congé à l'employé qui demande l'autorisation de s'absenter pour s'acquitter de ses obligations religieuses.
- b) Conformément aux dispositions de la présente convention, les employés peuvent demander des congés annuels, des congés compensatoires, des congés non payés pour d'autres raisons ou un échange de quarts (s'ils travaillent par quarts) pour pouvoir s'acquitter de leurs obligations religieuses.
- c) Nonobstant l'alinéa 17.23a), à la demande de l'employé, l'Employeur peut, à sa discrétion, lui accorder un congé payé pour qu'il puisse s'acquitter de ses obligations religieuses. Les heures de congé payé ainsi accordées doivent être remboursées heure pour heure dans une période de six (6) mois, à des moments dont l'Employeur convient. Les heures travaillées pour rembourser le congé accordé en vertu de ce paragraphe ne sont pas rémunérées et ne devraient pas entraîner de paiements additions pour l'Employeur.
- d) L'employé qui a l'intention de demander un congé ou l'autorisation de s'absenter en vertu de ce paragraphe doit en informer l'Employeur aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence en question.

## **ARTICLE 18**

### **PROMOTION PROFESSIONNELLE**

#### **Généralités**

##### **18.01**

\*\*

- b) L'employé a droit à un plan d'apprentissage personnel qui sera élaboré conjointement avec le gestionnaire compétent. Il pourra demander de revoir et de mettre à jour son plan d'apprentissage une fois par année.

#### **Congé d'éducation**

##### **18.02**

\*\*

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

#### **Participation aux conférences et aux congrès**

##### **18.03**

\*\*

- b) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, conventions, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables fait partie intégrante des activités de travail de l'employé et contribue au maintien de normes professionnelles élevées.

\*\*

- g) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès,

conformément aux dispositions du présent paragraphe, sauf dans les circonstances prévues en e) ci-dessus.

## **ARTICLE 19**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

#### **19.01**

##### **Mise en disponibilité motivé pour incapacité ou incompétence**

\*\*

e)

- (i) Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'une mise en disponibilité motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
  
- (ii) Lorsque l'employé compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'une mise en disponibilité motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

\*\*

#### **19.04 Nomination à un organisme distinct**

Nonobstant l'alinéa 19.01b), l'employé qui démissionne pour accepter une nomination dans une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas recevoir une indemnité de départ, à la condition que l'organisation d'accueil accepte de compter les années de service de l'employé aux termes des annexes I ou IV, aux fins de calcul de l'indemnité de départ.

## **ARTICLE 22**

### **INDEMNITÉ DE PLONGÉE**

\*\*

**22.01** Les employés 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 (25 \$) dollars l'heure. L'indemnité minimale est de deux (2) heures par plongée.

## **ARTICLE 24**

### **CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

\*\*

**24.03** Les deux parties reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et, par conséquent, favorisent ces changements dans les opérations de l'Employeur. Lorsqu'un changement technologique sera apporté, l'Employeur tentera de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences néfastes éventuelles sur les employés. Les deux parties reconnaissent les avantages que présentent les conseils éclairés des employés qui travaillent directement dans leur domaine respectif et conviennent qu'il est possible d'obtenir de tels conseils dans le cadre du mécanisme de consultation mixte exposé à l'article 37.

## **ARTICLE 26**

### **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

\*\*

**26.01** L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent de négociation unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 26 août 2006 qui vise tous les employés du groupe Sciences appliquées et examen des brevets conformément à la Partie I de la Gazette du Canada du 13 août 2005.

**ARTICLE 31**  
**CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT**  
**LES RELATIONS DU TRAVAIL**

\*\*

**31.01 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique**

**Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

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

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

et

- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

\*\*

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

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé 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.

\*\*

**31.05 Employé cité comme témoin**

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par 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 l'employé cité comme témoin par l'Institut.

## **ARTICLE 35**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

\*\*

**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 des règlements du CNM.

\*\*

**35.05** Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère 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 la clause 35.03, 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 sa plainte, 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, il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

\*\*

**35.18** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e 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 le grief n'est présenté qu'au dernier palier :

- 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 le représentant de l'Institut.

### **35.22**

\*\*

- b) le licenciement ou la rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

## **ARTICLE 36**

### **ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

\*\*

**36.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les paragraphes qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTFP.

\*\*

**36.03** Les directives, politiques ou règlements suivants, 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 :

Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation intégrée du CNM

Directive sur le réaménagement des effectifs

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

Directive sur les uniformes

Directive sur les voyages

Directives sur le service extérieur

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

Protocole d'entente sur la définition de conjoint

### **Sécurité et santé au travail**

Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles

Directive sur la sécurité et la santé au travail

Directive sur le refus de travailler

Directive sur les comités et les représentants

Directive sur les pesticides

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être soumis conformément au paragraphe 35.01 de l'article sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

## **ARTICLE 37**

### **CONSULTATION MIXTE**

\*\*

**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 et aux changements technologiques proposés. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.

## ARTICLE 41

### APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

#### 41.01

\*\*

d) un employé a droit à une évaluation du rendement sur une base annuelle.

\*\*

**41.03** Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaires(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire. À la demande de l'employé, de tels arguments écrits de nature contraire devraient être joints à l'appréciation et/ou évaluation officielle du rendement.

## ARTICLE 44

### ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

\*\*

#### 44.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

\*\*

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

**\*\*ARTICLE 45****INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE****Généralités**

Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.

**45.01** L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.

**45.02** Le paiement de l'indemnité pour la garde des détenus est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

**Montant de l'IFP****45.03**

**Facteur pénologique  
Niveau de sécurité de l'établissement**

<b>Maximal</b>	<b>Moyen</b>	<b>Minimal</b>
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

**Application de l'IFP**

**45.04** L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 45.01 ci-dessus s'appliquent.

**45.05** L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'Institut.

**45.06** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.09 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

**45.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.08 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

**45.08** Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

**45.09** L'employé a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- a) pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,

ou

- b) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

**45.10** L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

*Loi sur la pension de la fonction publique*

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

*Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation.*

**45.11** Si, au cours d'un mois donné, l'employé est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

## **ARTICLE 46**

### **RÉMUNÉRATION**

#### **Rémunération provisoire**

#### **46.08**

b)

\*\*

- (ii) Lorsqu'un employé dont les heures de travail sont fixées conformément au paragraphe 8.08 est tenu par l'Employeur d'exécuter, à titre intérimaire pendant au moins trois (3) jours ou quarts de travail consécutifs ouvrables prévus à son horaire, à l'exclusion des heures supplémentaires, la presque totalité des fonctions d'une classification supérieure, il touche, pendant toute la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à cette classification supérieure. Toutefois, le délai d'attente de trois (3) jours ouvrables ou quarts de travail consécutifs prévus à l'horaire dont il est question ci-dessus est réduit à un (1) jour dans le cas des employés classés MT-03.

**ARTICLE 48**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

**48.01** La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2007.

**\*\*APPENDICE « A »**

**AC - GROUPE : ACTUARIAT**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**AC-1**

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	45913	47809	50761	53095	55426	57759	60093	62423	64753
À :	A	47015	48956	51979	54369	56756	59145	61535	63921	66307
	B	48190	50180	53278	55728	58175	60624	63073	65519	67965

		(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
De :	\$	67535	70304	72922	75427	77948	80870	83903	86936
À :	A	69156	71991	74672	77237	79819	82811	85917	89022
	B	70885	73791	76539	79168	81814	84881	88065	91248

**AC-2**

De :	\$	84731	87489	90246	93009	96366	99847	103327
À :	A	86765	89589	92412	95241	98679	102243	105807
	B	88934	91829	94722	97622	101146	104799	108452

**AC-3**

De :	\$	94868	97750	100643	103939	107510	111202	115021	118841
À :	A	97145	100096	103058	106434	110090	113871	117782	121693
	B	99574	102598	105634	109095	112842	116718	120727	124735

\*\*

**AC  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés rémunérés selon les échelles de taux des AC-1 à AC-3 est de douze (12) mois.
- (2) Échelle de rémunération AC-1 : Sous réserve des notes a) à f) ci-dessous, les employés de niveau AC-1 sont rémunérés au taux approprié en fonction du nombre de cours réussis et des années d'expérience.
  - a) Les notes sur la rémunération des AC-1 s'appliquent rétroactivement le 1<sup>er</sup> octobre 2005 pour tous les employés.
  - b) En plus de l'augmentation périodique d'échelon de rémunération prévue à la note (1), une autre augmentation d'échelon pour chaque cours réussi sera accordée à compter du 1<sup>er</sup> janvier ou du 1<sup>er</sup> juillet pour les cours suivis avant ces dates et prescrits par la Society of Actuaries (SOA) ou la Casualty Actuarial Society (CAS). Les septième et neuvième cours de la SOA sont respectivement le Séminaire et le Perfectionnement professionnel. Les mentions futures de la SOA comprennent la CAS.
  - c) Si l'employé réussit trois (3) cours sans avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon, il avancera alors au 5<sup>e</sup> échelon et obtiendra une augmentation additionnelle d'échelon pour chaque cours supplémentaire réussi. À la discrétion de l'Employeur, un AC-1 nouvellement embauché pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience.
  - d) Si l'employé réussit six (6) cours sans avoir atteint le 11<sup>e</sup> échelon, il avancera alors au 11<sup>e</sup> échelon et obtiendra une augmentation additionnelle d'échelon pour chaque cours supplémentaire réussi. À la discrétion de l'Employeur, un AC-1 nouvellement embauché pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience.
  - e) L'avancement dans les échelles de rémunération du niveau AC-1 se poursuivra jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 6<sup>e</sup> échelon;

l'avancement au-delà du 6<sup>e</sup> échelon s'effectue si l'employé a réussi trois (3) cours.

- f) L'avancement au-delà du 12<sup>e</sup> échelon s'effectue si l'employé a réussi six (6) cours, ou s'il est membre associé de la Society of Actuaries et s'il compte au moins 15 années de service continu et d'expérience dans le domaine de l'actuariat au gouvernement du Canada.

### **AG - GROUPE : AGRICULTURE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- X) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 - Restructuration**  
**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

#### **AG-1**

De :	\$	25986	à	44908	*	45816	47591	49367	51144	52921	54698
À :	A	26610	à	45986	*	46916	48733	50552	52371	54191	56011
	B	27275	à	47136	*	48089	49951	51816	53680	55546	57411

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

#### **AG-2**

De :	\$	48794	51082	53367	55668	57943	60110	63276	66442
À :	A	49965	52308	54648	57004	59334	61553	64795	68037
	B	51214	53616	56014	58429	60817	63092	66415	69738

#### **AG-3**

De :	\$	58618	61367	64119	66864	69616	72363	73913	75462
À :	X	58618	61367	64119	66864	69616	72363	75113	77863
	A	60025	62840	65658	68469	71287	74100	76916	79732
	B	61526	64411	67299	70181	73069	75953	78839	81725

#### **AG-4**

De :	\$	73385	76121	78853	81588	84325
À :	A	75146	77948	80745	83546	86349
	B	77025	79897	82764	85635	88508

**AG-5**

De :	\$	80958 84301 87638	90976 94313
À :	A	82901 86324 89741	93159 96577
	B	84974 88482 91985	95488 98991

\*\*

**AG****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux AG-1 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré :
  - a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés au niveau AG-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux.
- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés autres que ceux qui sont rémunérés selon la partie de l'échelle de taux AG-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux AG-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois 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.

- (5) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle AG-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (6) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle AG-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 l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1<sup>er</sup>) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2<sup>e</sup>) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

## **BI - GROUPE : SCIENCES BIOLOGIQUES**

### **TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- X) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 - Restructuration**  
**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

#### **BI-1**

De :	\$	25986	à	44908	*	45816	47591	49367	51144	52921	54698
À :	A	26610	à	45986	*	46916	48733	50552	52371	54191	56011
	B	27275	à	47136	*	48089	49951	51816	53680	55546	57411

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**B1-2**

De :	\$	48794	51082	53367	55668	57943	60110	63276	66442
À :	A	49965	52308	54648	57004	59334	61553	64795	68037
	B	51214	53616	56014	58429	60817	63092	66415	69738

**BI-3**

De :	\$	58618	61367	64119	66864	69616	72363	73913	75462
À :	X	58618	61367	64119	66864	69616	72363	75113	77863
	A	60025	62840	65658	68469	71287	74100	76916	79732
	B	61526	64411	67299	70181	73069	75953	78839	81725

**BI-4**

De :	\$	73385	76121	78853	81588	84325
À :	A	75146	77948	80745	83546	86349
	B	77025	79897	82764	85635	88508

**BI-5**

De :	\$	80958	84301	87638	90976	94313
À :	A	82901	86324	89741	93159	96577
	B	84974	88482	91985	95488	98991

\*\*

**BI****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux BI-1 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré :
- à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

- (2) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés au niveau BI-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux.
- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés autres que ceux qui sont rémunérés selon la partie de l'échelle de taux BI-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux BI-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'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.
- (5) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle BI-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (6) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle BI-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 l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1<sup>er</sup>) échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1<sup>er</sup>) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2<sup>e</sup>) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

**CH - GROUPE : CHIMIE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- X) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 - Restructuration**  
**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**CH-1**

De : \$ 25986 à 44908 \* 45816 47591 49367 51144 52921 54698  
 À : A 26610 à 45986 \* 46916 48733 50552 52371 54191 56011  
 B 27275 à 47136 \* 48089 49951 51816 53680 55546 57411  
 \*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**CH-2**

De : \$ 48794 51082 53367 55668 57943 60110 63276 66442  
 À : A 49965 52308 54648 57004 59334 61553 64795 68037  
 B 51214 53616 56014 58429 60817 63092 66415 69738

**CH-3**

De : \$ 58618 61367 64119 66864 69616 72363 73913 75462  
 À : X 58618 61367 64119 66864 69616 72363 75113 77863  
 A 60025 62840 65658 68469 71287 74100 76916 79732  
 B 61526 64411 67299 70181 73069 75953 78839 81725

**CH-4**

De : \$ 73385 76121 78853 81588 84325  
 À : A 75146 77948 80745 83546 86349  
 B 77025 79897 82764 85635 88508

**CH-5**

De : \$ 80958 84301 87638 90976 94313  
 À : A 82901 86324 89741 93159 96577  
 B 84974 88482 91985 95488 98991

\*\*

## CH NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux CH-1 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré :
  - a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) L'employé initialement nommé à un niveau de la partie de l'échelle des CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne touchera pas d'augmentation économique pendant une période de douze (12) mois commençant à la date de sa nomination initiale, à condition que son taux de rémunération ne soit pas inférieur au taux minimal. À la fin d'une période de douze (12) mois suivant sa nomination initiale, l'employé verra son taux de rémunération rajusté d'un taux égal à celui de l'augmentation économique appliquée pendant cette période de douze (12) mois à la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes, à condition que le taux maximal de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
- (3) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés au niveau CH-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés, autres que ceux qui sont rémunérés selon la partie de l'échelle de taux CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois, et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.

- (5) Pour tous les employés rémunérés selon l'échelle des taux CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'Employeur, ou d'un montant moindre portant leur rémunération au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).
- (6) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (7) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle CH-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 s'assurer si l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1<sup>er</sup>) échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non si l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2<sup>e</sup>) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

\*\*

**LES EMPLOYÉ-E-S DE L'AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS  
DU CANADA (ASFC)**

- a) Pour les employé-e-s muté-e-s de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et dont les taux de rémunération de l'ARC ont été maintenus, le nouveau taux de rémunération en date du 1<sup>er</sup> octobre 2005, correspondra au taux de l'échelle salariale du CT pour le groupe et le niveau applicable qui est le plus près de la rémunération touché à l'ARC au moment du transfert, sans lui être inférieur et recevront un paiement forfaitaire égal à la différence entre la valeur de l'augmentation économique et l'augmentation réelle.

- b) En l'absence d'un tel taux, on conservera le taux de rémunération de l'ARC jusqu'à ce que celui-ci puisse être intégré à l'échelle salariale du CT.
- c) Le 1<sup>er</sup> octobre 2005, advenant l'impossibilité d'intégrer un taux de rémunération de l'ARC à l'échelle salariale du CT conformément au paragraphe b) ci-dessus, on versera à l'employé touché un paiement forfaitaire égale à la valeur deux virgule quatre (2,4%) pourcent du taux de rémunération de l'employé et on maintiendra le taux de rémunération de l'ARC.
- d) Le 1<sup>er</sup> octobre 2006, les employés visés par le paragraphe b) ci-dessus passeront au taux du CT qui est le plus près de la rémunération maintenue, sans lui être inférieur, et recevront un paiement forfaitaire égal à la différence entre la valeur de l'augmentation économique et l'augmentation réelle.
- e) Le 1<sup>er</sup> octobre 2006, advenant l'impossibilité d'intégrer un taux de rémunération de l'ARC à l'échelle salariale du CT conformément au paragraphe d) ci-dessus, on versera à l'employé touché un paiement forfaitaire égale à la valeur de l'augmentation économique et maintiendra le taux de rémunération de l'ARC.

**FO - GROUPE : SCIENCES FORESTIÈRES**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**
- B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**FO-1**

De :	\$	25986	à	44128 *	46233	47663	49320	50990	53705
À :	A	26610	à	45187 *	47343	48807	50504	52214	54994
	B	27275	à	46317 *	48527	50027	51767	53519	56369
De :	\$	55682	57643	59605	61570	63536			
À :	A	57018	59026	61036	63048	65061			
	B	58443	60502	62562	64624	66688			

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**FO-2**

De :	\$	61182	63083	65099	67331	69345	71333	73322
À :	A	62650	64597	66661	68947	71009	73045	75082
	B	64216	66212	68328	70671	72784	74871	76959

**FO-3**

De :	\$	71466	73491	75488	77997	80475	82952
À :	A	73181	75255	77300	79869	82406	84943
	B	75011	77136	79233	81866	84466	87067

**FO-4**

De :	\$	80301	82518	84730	86951	89077	91201
À :	A	82228	84498	86764	89038	91215	93390
	B	84284	86610	88933	91264	93495	95725

\*\*

**FO****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux FO-1 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré :
- a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés autres que ceux qui sont rémunérés selon la partie de l'échelle de taux FO-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois, et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.

- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux FO-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'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.
- (4) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle FO-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (5) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle FO-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 l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1<sup>er</sup>) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

**MT - GROUPE : MÉTÉOROLOGIE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**MT-1**

De :	\$	26012	à	37475
À :	A	26636	à	38374
	B	27302	à	39333

**MT-2**

De :	\$	43245	45423	47598	49775	51957	54132	56304	58476
À :	A	44283	46513	48740	50970	53204	55431	57655	59879
	B	45390	47676	49959	52244	54534	56817	59096	61376

**MT-3**

De :	\$	58336	60492	62659	64817	66972	70547	74121
À :	A	59736	61944	64163	66373	68579	72240	75900
	B	61229	63493	65767	68032	70293	74046	77798

**MT-4**

De :	\$	59899	62182	64232	66176	68119	71008	73898	76789
À :	A	61337	63674	65774	67764	69754	72712	75672	78632
	B	62870	65266	67418	69458	71498	74530	77564	80598

**MT-5**

De :	\$	65835	67871	69906	71948	73990	76898	79809	82720
À :	A	67415	69500	71584	73675	75766	78744	81724	84705
	B	69100	71238	73374	75517	77660	80713	83767	86823

**MT-6**

De :	\$	71562	73822	76085	78352	82274	86193	90113
À :	A	73279	75594	77911	80232	84249	88262	92276
	B	75111	77484	79859	82238	86355	90469	94583

**MT-7**

De :	\$	77922	80435	82944	85453	89270	93087	96906
À :	A	79792	82365	84935	87504	91412	95321	99232
	B	81787	84424	87058	89692	93697	97704	101713

\*\*

**MT****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau MT-1 est majorée de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) comme le reflète l'échelle de taux « A ». Les employés rémunérés selon l'échelle de taux sont rémunérés à un taux qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;

- b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau MT-1 est majorée de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) comme le reflète l'échelle de taux « B ». Les employés rémunérés selon l'échelle de taux sont rémunérés à un taux qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
- (2) Les employés qui ont satisfait aux exigences du diplôme de maîtrise en météorologie (ou d'un diplôme et domaine de spécialisation équivalents, tel que déterminé par l'Employeur), à un niveau reconnu par l'Employeur, touchent au minimum le salaire indiqué au quatrième (4<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de taux MT-2.
- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la présente échelle de taux est de douze (12) mois, sauf dans le cas des employés rémunérés selon l'échelle de taux MT-1. Nul employé rémunéré selon l'échelle MT-1 n'a droit à une augmentation d'échelon de rémunération.

**PC - GROUPE : SCIENCES PHYSIQUES**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**PC-1**

De :	\$	28373	à	46565 *	48537	50544	52547	54555	56563
À :	A	29054	à	47683 *	49702	51757	53808	55864	57921
	B	29780	à	48875 *	50945	53051	55153	57261	59369

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**PC-2**

De :	\$	55421	57620	59808	62005	64197	66388
À :	A	56751	59003	61243	63493	65738	67981
	B	58170	60478	62774	65080	67381	69681

**PC-3**

De :	\$	66777	69313	71860	74392	76930	79466
À :	A	68380	70977	73585	76177	78776	81373
	B	70090	72751	75425	78081	80745	83407

**PC-4**

De :	\$	77370	80075	82785	85490	88198	90905
À :	A	79227	81997	84772	87542	90315	93087
	B	81208	84047	86891	89731	92573	95414

**PC-5**

De :	\$	87165	90157	93161	96166	99170
À :	A	89257	92321	95397	98474	101550
	B	91488	94629	97782	100936	104089

\*\*

**PC****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 3, l'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, selon l'échelle de taux « A », à un taux qui est deux virgule quatre pour cent (2,4 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 3, l'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, selon l'échelle de taux « B », à un taux qui est deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (3) L'employé initialement nommé à un niveau de la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne touchera pas d'augmentation économique pendant une période de douze (12) mois commençant à la date de sa nomination initiale, à condition que son taux de rémunération ne soit pas inférieur au taux minimal. Douze (12) mois après sa nomination initiale, l'employé verra son taux de rémunération rajusté d'un taux égal à celui de

l'augmentation économique appliquée pendant cette période de douze (12) mois à la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes, à condition que le taux maximal de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.

- (4) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'Employeur dans les deux (2) ans de sa nomination en vue de s'assurer si l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non si l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1<sup>er</sup>) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2<sup>e</sup>) date de l'anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois l'an par la suite.
- (5) À l'exception des employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), l'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement au taux suivant de l'échelle de taux.
- (6) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé à plein temps ou à temps partiel qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après la date de signature de la présente convention est la date de l'anniversaire de ladite nomination. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé à plein temps ou à temps partiel qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention reste inchangée.
- (7) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'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.

- (8) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (9) Dans les cas de mutations et d'avancement, l'augmentation d'échelon de rémunération la plus basse selon la partie de l'échelle de taux qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de trois cents dollars (300 \$).

**SG - GROUPE : RÉGLEMENTATION SCIENTIFIQUE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**

**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**

**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**SG-SRE-1**

De :	\$	24422	à	49188
À :	A	25008	à	50369
	B	25633	à	51628

**SG-SRE-2**

De :	\$	48869	50808	52734	54674	56612
À :	A	50042	52027	54000	55986	57971
	B	51293	53328	55350	57386	59420

**SG-SRE-3**

De :	\$	50945	53189	55431	57685	59922	62156	64411	66664
À :	A	52168	54466	56761	59069	61360	63648	65957	68264
	B	53472	55828	58180	60546	62894	65239	67606	69971

**SG-SRE-4**

De :	\$	60528	62891	65121	67222	69319	71692	74064
À :	A	61981	64400	66684	68835	70983	73413	75842
	B	63531	66010	68351	70556	72758	75248	77738

**SG-SRE-5**

De :	\$	67080	69436	71794	74152	76497	78855	81215
À :	A	68690	71102	73517	75932	78333	80748	83164
	B	70407	72880	75355	77830	80291	82767	85243

**SG-SRE-6**

De :	\$	73308	75618	77933	80264	82595	84926
À :	A	75067	77433	79803	82190	84577	86964
	B	76944	79369	81798	84245	86691	89138

**SG-SRE-7**

De :	\$	76001	78184	80909	83404	86131	88857	91584
À :	A	77825	80060	82851	85406	88198	90990	93782
	B	79771	82062	84922	87541	90403	93265	96127

**SG-SRE-8**

De :	\$	79152	82034	84915	87796	90678	93558	96440
À :	A	81052	84003	86953	89903	92854	95803	98755
	B	83078	86103	89127	92151	95175	98198	101224

\*\*

**SG-SRE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) a) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, l'échelle des taux des employés rémunérés au niveau SG-SRE-1 est majorée de deux virgule quatre pour cent (2,4 %), comme le reflète l'échelle de taux « A ». Les employés rémunérés selon cette échelle sont rémunérés à un taux qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
- b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau SG-SRE-1 est majorée de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) comme le reflète l'échelle de taux « B ». Les employés rémunérés selon l'échelle de taux sont rémunérés à un taux qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
- (2) À l'exception du SG-SRE-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est de douze (12) mois.

- (3) Pour tous les employés rémunérés selon l'échelle des taux SG-SRE-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'Employeur, ou d'un montant moindre portant la rémunération de l'employé au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).

**SG - GROUPE : EXAMEN DES BREVETS  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**

**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**

**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**SG-PAT-1**

De : \$ 23858 à 48043

À : A 24431 à 49196

B 25042 à 50426

**SG-PAT-2**

De : \$ 47724 49616 51498 53381

À : A 48869 50807 52734 54662

B 50091 52077 54052 56029

**SG-PAT-3**

De : \$ 49748 51941 54130 56331 58515 60715 62913

À : A 50942 53188 55429 57683 59919 62172 64423

B 52216 54518 56815 59125 61417 63726 66034

**SG-PAT-4**

De : \$ 57971 60233 62371 64382 66391 68400 70672 72943

À : A 59362 61679 63868 65927 67984 70042 72368 74694

B 60846 63221 65465 67575 69684 71793 74177 76561

**SG-PAT-5**

De : \$ 64247 66503 68762 71020 73264 75507 77766 80026

À : A 65789 68099 70412 72724 75022 77319 79632 81947

B 67434 69801 72172 74542 76898 79252 81623 83996

**SG-PAT-6**

De : \$ 71592 73846 76108 78383 80656 82934 85544 88155  
 À : A 73310 75618 77935 80264 82592 84924 87597 90271  
 B 75143 77508 79883 82271 84657 87047 89787 92528

**SG-PAT-7**

De : \$ 74220 76351 79013 81449 83883 86546 90323 94098 97873  
 À : A 76001 78183 80909 83404 85896 88623 92491 96356 100222  
 B 77901 80138 82932 85489 88043 90839 94803 98765 102728

\*\*

**SG-PAT****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-1 est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-1 est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006 à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (3) Nonobstant la note sur la rémunération 1, l'employé rémunéré selon l'échelle du niveau SG-PAT-1 qui, lors de sa première nomination à la fonction publique en 2005, appartenait à l'unité de négociation et était rémunéré à un taux fixé en tenant compte du fait qu'il n'avait pas l'expérience pertinente au niveau SG-PAT-1 ne bénéficie pas du rajustement de son taux de rémunération en application de l'échelle de taux du 1<sup>er</sup> octobre 2005.
- (4) À l'exception du SG-PAT-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est de douze (12) mois.

- (5) Pour tous les employés rémunérés selon l'échelle des taux SG-PAT-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'Employeur, ou d'un montant moindre portant la rémunération de l'employé au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).

**APPENDICE « C »**

**EXAMINATEURS DE BREVETS**

**LETTRE D'ACCORD**

\*\*

1. Le présent privilège est accordé à tout examinateur deux (2) fois au maximum au cours de sa carrière au Bureau des brevets et ce, pour chacun des quatre (4) examens.

**APPENDICE « D »**

**PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)**

**ET**

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**DU CANADA**

**(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)**

**CONCERNANT**

**L'UNITÉ DE NÉGOCIATION SCIENCES APPLIQUÉES ET EXAMEN**

**DES BREVETS :**

**INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE**

**EXAMEN DES BREVETS**

- 2.

\*\*

- a) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés SG-PAT qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

\*\*

- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

**APPENDICE « E »**

**PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)**

**ET**

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA**

**(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)**

**CONCERNANT**

**UNE INDEMNITÉ POUR CERTAINS EMPLOYÉS DE SANTÉ CANADA  
APPARTENANT AU GROUPE SCIENCES BIOLOGIQUES DE L'UNITÉ  
DE NÉGOCIATION SCIENCES APPLIQUÉES ET EXAMEN DES  
BREVETS (SP)**

2.

\*\*

- (a) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés BI qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) payable à toutes les deux semaines :

\*\*

- (b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

	À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2005		À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2006	
	Montant annuel	Montant quotidien	Montant annuel	Montant quotidien
BI-4	14 336 \$	54,95 \$	14 694 \$	56,32 \$
BI-5	16 384 \$	62,80 \$	16 794 \$	64,37 \$

## APPENDICE « G »

### RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

#### Généralités

##### Définitions

\*\*

**Indemnité d'études** (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale 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 mesure de soutien à la transition (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 requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$. L'indemnité d'études comprend le remboursement d'un montant maximal de 2 000 \$, en plus des 8 000 \$ susmentionnés, pour les frais de scolarité, les livres et l'équipement requis pour un programme d'études universitaires supérieures.

## **Partie I**

### **Rôles et responsabilités**

#### **1.1 Ministères**

\*\*

**1.1.1** Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

\*\*

**1.1.3** Les ministères établissent, au besoin, des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs et avise l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

\*\*

**1.1.11** Les ministères informent le président et consultent les 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. Dès que les employés touchés sont connus, les ministères font part à l'Institut de leurs noms et de leurs lieux de travail.

\*\*

**1.1.23** 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 sont réputées être « un voyageur en service commandé ».

\*\*

**1.1.28** Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneurs, de conseillers, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneurs, les conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

## **Partie II**

### **Avis officiel**

#### **2.1 Ministère**

\*\*

**2.1.2** Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le Secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

#### **2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor**

\*\*

**2.2.1** Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1.2 ci-dessus, et au plus tard deux jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement, le Secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le président de l'Institut. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

## **Partie IV**

### **Recyclage**

#### **4.2 Employés excédentaires**

##### **4.2.1**

\*\*

- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence au paragraphe a) ci-dessus.

## Partie VI

### Options offertes aux employés

#### 6.2 Échange de postes

\*\*

**6.2.6** L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

#### 6.3 Options

##### 6.3.1

a)

\*\*

(iii) Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de 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 mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.

\*\*

c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 8 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu, plus un montant n'excédant pas 2 000 \$, en sus des 8 000 \$ susmentionnés, pour le remboursement des frais de scolarité et des livres et de l'équipement requis, accompagnés d'un reçu, pour un programme d'études universitaires supérieures.

L'employé choisissant l'option c) peut :

- (i) démissionner de la fonction publique et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

#### **6.4 Prime de maintien en fonction**

\*\*

**6.4.3** La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est nommée de nouveau, ou embauchée, dans un secteur de la fonction publique du Canada, plus précisément dans un ministère ou organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ou qui est embauchée par le nouvel employeur dans les six 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.

## **Partie VII**

### **Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution**

#### **7.2 Généralités**

\*\*

#### **3. Transfert à des employeurs actuels**

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé, 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.

#### **7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution**

\*\*

**7.4.2** L'employé doit indiquer dans les 60 jours suivant la réception de l'avis écrit s'il accepte l'offre d'emploi.

#### **7.8 Remboursement**

\*\*

**7.8.2** La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de l'employé a été transféré, devra rembourser au receveur général 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.

## TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET DE LA CONVENTION .....	1
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	TEXTES OFFICIELS.....	3
4	CHAMP D'APPLICATION .....	3
5	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
6	DROITS DES EMPLOYÉS .....	4
7	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	4
**8	DURÉE DU TRAVAIL .....	5
9	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	10
10	RAPPEL AU TRAVAIL.....	12
11	DISPONIBILITÉ .....	13
12	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	14
**13	TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	18
**14	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS .....	21
**15	CONGÉS ANNUELS.....	22
**16	CONGÉ DE MALADIE .....	28

17	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....	29
17.01	Généralités.....	29
17.02	Congé de décès payé .....	29
**17.03	Congé de maternité non payé .....	30
**17.04	Indemnité de maternité .....	32
**17.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides .....	35
**17.06	Congé parental non payé.....	36
**17.07	Indemnité parentale .....	37
**17.08	Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides .....	41
17.09	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire .....	42
17.10	Congé non payé pour les obligations personnelles.....	42
17.11	Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.....	43
17.12	Congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère .....	44
**17.13	Congé payé pour obligations familiales.....	44
17.14	Congé payé pour comparution.....	46
17.15	Congé payé de sélection de personnel.....	46
17.16	Congé payé pour accident du travail.....	47
17.17	Congé d'examen.....	47
17.18	Congé de bénévolat.....	47
17.19	Réaffectation ou congé liés à la maternité .....	48
17.20	Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	49
17.21	Autres congés payés.....	49
17.22	Autres congés non payés.....	49
**17.23	Pratique religieuse .....	50
**18	PROMOTION PROFESSIONNELLE .....	50
**19	INDEMNITÉ DE DÉPART .....	56
20	EXPOSÉ DE FONCTIONS .....	59
21	DROITS D'INSCRIPTION.....	59
**22	INDEMNITÉ DE PLONGÉE .....	59

23	IMMUNISATION.....	60
**24	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE .....	60
25	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ .....	61
**26	RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	62
27	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES .....	62
28	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	63
29	INFORMATION.....	64
30	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	65
**31	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL.....	65
32	SOUS-TRAITANCE .....	69
33	GRÈVES ILLÉGALES.....	69
34	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	69
**35	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	70
**36	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE .....	74
**37	CONSULTATION MIXTE .....	76
38	NORMES DE DISCIPLINE .....	77
39	CONFLITS DE TRAVAIL .....	77
40	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	78

**41	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ .....	82
42	RÉFÉRENCES D'EMPLOI.....	83
43	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	83
**44	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION .....	84
**45	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE .....	84
**46	RÉMUNÉRATION.....	87
47	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION .....	90
**48	DURÉE DE LA CONVENTION .....	90
<b>**APPENDICE « A »</b> .....		<b>93</b>
AC - GROUPE : ACTUARIAT		
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		93
AG - GROUPE : AGRICULTURE		
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		96
BI - GROUPE : SCIENCES BIOLOGIQUES		
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		99
CH - GROUPE : CHIMIE		
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		102
FO - GROUPE : SCIENCES FORESTIÈRES		
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		106
MT - GROUPE : MÉTÉOROLOGIE		
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		109
PC - GROUPE : SCIENCES PHYSIQUES		
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		112

SG - GROUPE : RÉGLEMENTATION SCIENTIFIQUE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	115
SG - GROUPE : EXAMEN DES BREVETS TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	118
<b>APPENDICE « B » .....</b>	<b>121</b>
PROCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA AU SUJET DE LA DURÉE DU TRAVAIL .....	121
<b>**APPENDICE « C » .....</b>	<b>123</b>
EXAMINATEURS DE BREVETS LETTRE D'ACCORD....	123
<b>**APPENDICE « D » .....</b>	<b>124</b>
PROCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT) CONCERNANT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION SCIENCES APPLIQUÉES ET EXAMEN DES BREVETS : INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE EXAMEN DES BREVETS .....	124
<b>**APPENDICE « E » .....</b>	<b>127</b>
PROCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT) CONCERNANT UNE INDEMNITÉ POUR CERTAINS EMPLOYÉS DE SANTÉ CANADA APPARTENANT AU GROUPE SCIENCES BIOLOGIQUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION SCIENCES APPLIQUÉES ET EXAMEN DES BREVETS (SP).....	127

<b>APPENDICE « F » .....</b>	<b>131</b>
PROCOLE D'ENTENTE BLOCAGE DES POSTES ....	131
<b>**APPENDICE « G » .....</b>	<b>134</b>
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS .....	134

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

## **ARTICLE 1**

### **OBJET DE LA CONVENTION**

**1.01** La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

**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 employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis 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 fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

« **congé** » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail ("leave");

« **époux** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le conjoint de fait, sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme conjoint sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur ("spouse");

« **conjoint de fait** » - une relation de conjoint de fait existe lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, un employé a vécu dans une relation conjugale avec une personne (common-law partner);

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale ("membership dues");

« **emploi continu** » a le sens qu'il a dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* à la date de signature de la présente convention ("continuous employment");

« **employé** » désigne l'employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation ("employee");

« **Employeur** » 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 ("Employer");

« **heures supplémentaires** » désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par un employé en excédent de son horaire de travail quotidien ("overtime");

« **Institut** » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ("Institute");

« **jour de repos** », par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé ("day of rest");

« **jour férié désigné payé** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention ("designated paid holiday");

« **mise en disponibilité** » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister ("lay-off");

« **région du lieu d'affectation** » s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Politique sur les voyages ("headquarters area");

« **tarif double** » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2) ("double time");

« **tarif et demi** » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 1/2) ("time and one-half");

« **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an de l'employé divisé par 52,176 ("weekly rate of pay");

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept et demie (37 1/2) ("hourly rate of pay");

« **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) ("daily rate of pay");

« **unité de négociation** » désigne tout le personnel de l'Employeur faisant partie de l'un des groupes décrits à l'article 26, Reconnaissance syndicale ("bargaining unit").

**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 la fonction publique*, 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 la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

### **ARTICLE 3**

#### **TEXTES OFFICIELS**

**3.01** Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

### **ARTICLE 4**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

**4.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'Employeur.

**4.02** Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

## **ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION**

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

## **ARTICLE 6 DROITS DES EMPLOYÉS**

**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'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

## **ARTICLE 7 PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR**

### **Préambule**

Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.

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

**7.02** L'Employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions seront conservées dans les dossiers pertinents du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'Employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'Employeur, la qualité d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

**7.03** Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.

#### **7.04**

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

### **ARTICLE 8 DURÉE DU TRAVAIL**

Les paragraphes 8.01 à 8.06 ne s'appliquent pas aux employés faisant du travail posté. Les paragraphes 8.07 à 8.21 s'appliquent seulement aux employés faisant du travail posté.

#### **Généralités**

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

#### **Régime de travail normal**

**8.02** La semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi.

#### **Horaire de travail variable**

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

### **Jours de repos**

**8.04** L'employé 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.

### **Registre mensuel des présences**

**8.05** Les employés présentent un registre mensuel des présences sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

### **Semaine de travail comprimée**

**8.06** Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

### **Travail par quart**

**8.07** L'expression « horaire de travail par quarts » signifie la répartition des quarts de travail sur une période ne dépassant pas deux (2) mois consécutifs et, dans la mesure du possible, leur établissement pour une période minimale de vingt-huit (28) jours consécutifs.

**8.08** Dans le cas des employés effectuant du travail par quarts, la durée du travail est en moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine pour la période de l'horaire de travail par quarts excluant la pause repas.

**8.09** Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés au cours de chaque période de huit (8) jours civils.

**8.10** Pour la détermination des heures de travail dans le cadre d'un horaire de travail par quarts, les congés et autres avantages sont administrés en conformité du protocole d'accord, Appendice « B ».

**8.11** Aux fins de l'application de la présente convention, lorsque le quart de travail de l'employé ne commence ni ne finit le même jour, ce quart est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

a) le jour où il a commencé lorsque au moins la moitié (1/2) ou plus des heures de travail effectuées se situent ce jour-là;

ou

b) le jour où il se termine lorsque plus de la moitié (1/2) des heures de travail effectuées se situent ce jour-là.

**8.12** En établissant l'horaire de travail par quarts, l'Employeur verra à répartir les quarts de manière à ce que :

a) le roulement des employés dans les différents quarts se fasse de telle sorte que l'obligation d'effectuer des quarts de nuit, du soir et de fin de semaine soit partagée équitablement entre les employés assujettis à l'horaire de travail par quarts, dans la mesure où le permettent les nécessités du service;

b) le quart d'un employé ne commence pas dans les quinze (15) heures qui suivent le quart précédent;

et

c) les employés ne soient pas tenus de travailler moins de sept (7) heures, ni plus de neuf (9) heures, durant n'importe quel quart.

**8.13** L'Employeur tâchera, dans la mesure du possible, de prendre en considération les désirs des employés quand il établit les quarts à l'intérieur d'un horaire de travail par quarts. Par conséquent :

a) nonobstant les dispositions du paragraphe 8.12, à la demande d'au moins les deux tiers (2/3) des employés concernés et avec l'assentiment de l'Employeur, il pourra être établi des quarts de travail qui s'écartent du paragraphe 8.12;

- 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 ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

#### **8.14**

- a) Afin de favoriser la prise en considération des désirs des employés, l'Employeur doit établir un horaire provisoire de travail par quarts et l'afficher au moins deux (2) mois à l'avance.
- b) Les horaires de travail par quarts provisoires et définitifs doivent indiquer les heures de travail de chaque quart. L'horaire de travail par quarts définitif doit être publié au moins trois (3) semaines avant le commencement dudit horaire et l'Employeur tâche dans la mesure du possible d'assurer que les jours de repos prévus à l'horaire ne sont pas modifiés. Lorsque, de l'avis de l'Employeur, il faut donner des instructions aux employés travaillant par postes, il faut prévoir le temps payé nécessaire dans l'horaire du poste.

**8.15** À la condition qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'Employeur, les employés d'un même bureau peuvent échanger leurs quarts avec la permission de l'Employeur. Cette permission ne doit pas être refusée sans raison. Une fois l'échange approuvé, l'horaire de travail devient l'horaire de travail par quarts officiel du bureau.

#### **8.16**

\*\*

- a) Si l'employé reçoit un préavis de moins de cent-vingt (120) heures d'une modification à son horaire de travail par quart, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures effectuées pendant le premier quart modifié. Les quarts suivants effectués selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et l'Employeur fait tout son possible pour assurer que les jours de repos prévus à l'horaire ne sont pas modifiés dans le nouvel horaire de travail par quarts.
- b) Nonobstant l'alinéa 8.16a),

- (i) lorsqu'un changement s'impose dans l'horaire d'un quart et que l'employé convient qu'il est à son avantage de modifier l'horaire de son quart, il est rémunéré au taux des heures normales pour le travail effectué pendant le premier quart modifié;

et

- (ii) lorsque l'employé demande que soit modifié son quart de travail et que l'Employeur accepte sa demande, l'employé sera rémunéré au taux des heures normales pour les heures travaillées au cours du premier quart modifié.

**8.17** Une pause-repas doit être prévue aussi près que possible du milieu du quart. L'employé qui est tenu par l'Employeur de travailler pendant une pause-repas est rémunéré pour cette pause-repas, au taux applicable.

**8.18** Les employés soumettent un relevé de présence mensuel; seules les absences et les heures supplémentaires doivent y être précisées.

#### **Prime de quart**

**8.19** L'employé qui accomplit un quart de travail normalement prévu à l'horaire touche une prime de quart de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures (y compris les heures supplémentaires) effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00.

#### **Prime de fin de semaine**

**8.20** Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés MT.

Les employés reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail prévues à l'horaire, au taux des heures normales, et effectuées le samedi et/ou le dimanche.

**8.21** Le présent paragraphe s'applique aux employés MT.

- a) Sous réserve des conditions fixées dans le présent paragraphe, lorsque les activités de l'Employeur se répartissent sur sept (7) jours par semaine et doivent être effectuées par des équipes alternantes sur une période continue d'un an, l'employé qui en fait partie reçoit une prime de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées selon l'horaire normal au tarif des heures normales un samedi et/ou un dimanche en sus de la prime de quart, le cas échéant.

- b) L'employé peut recevoir une telle prime seulement si le calendrier de ses quarts désigne périodiquement tous les jours de la semaine comme des journées de travail normales. Toutefois, ce qui précède ne vise pas l'employé qui demande de travailler le samedi et/ou le dimanche dans des conditions autres que celles du calendrier des équipes alternantes.

## **ARTICLE 9**

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**9.01** Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

- a) un jour de travail normal, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des sept premières heures et demie (7 1/2);
- b) le premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des sept premières heures et demie (7 1/2);
- c) le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent,
- (i) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
- (ii) nonobstant l'alinéa b) et le sous-alinéa c)(i) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier jour de travail.

**9.02** Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés MT qui travaillent par quart.

Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié désigné payé, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

La rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est sept virgule cinq (7,5) heures à tarif normal.

**9.03** Lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 9.01c), il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

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

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

**9.06** Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, 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 journalier de l'employé 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 pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

#### **9.08**

- a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, bénéficie du remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période

raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c) Les alinéas 9.08a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

## **ARTICLE 10**

### **RAPPEL AU TRAVAIL**

**10.01** Si l'employé est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,  
  
ou
- b) un jour de repos,  
  
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,  
  
et rentre au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
  - (i) un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,

ou

- (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

**10.02** Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, 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 journalier de l'employé 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 pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

**10.04** Les paiements effectués en vertu des dispositions, Heures supplémentaires, Indemnité de présence et Disponibilité, de la présente convention ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé ne doit pas recevoir plus d'une rémunération pour le même service.

## **ARTICLE 11**

### **DISPONIBILITÉ**

**11.01** Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

**11.02** Un employé en disponibilité qui est appelé au travail par l'Employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément à l'article 10, Rappel au travail.

**11.03**

- a) L'employé qui est tenu d'être disponible doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de téléphone ou autre relais de communication connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé.
- b) Dans les endroits et dans les circonstances où l'Employeur est d'avis que des mécanismes de système d'appel électronique sont pratiques et efficaces, ces derniers sont fournis sans frais aux employés qui sont en fonction de disponibilité.

**11.04** L'employé appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne recevra aucune indemnité de disponibilité.

**11.05** Une liste et un horaire de service de disponibilité peuvent être établis aux endroits où, selon l'Employeur, les conditions d'exécution des travaux le justifient.

**11.06** À la discrétion de l'Employeur, l'indemnité de disponibilité peut se liquider sous la forme de temps libre équivalent plutôt que par un versement en espèces. Si ledit temps libre ne peut être accordé pendant le trimestre au cours duquel il est acquis, il donne droit à une rémunération en espèces.

**ARTICLE 12**

**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

Les paragraphes 12.01 à 12.06 ne s'appliquent pas aux employés MT qui travaillent par quart.

**12.01** Sous réserve du paragraphe 12.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,

- e) la fête du Canada,
  - f) la fête du Travail,
  - g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
  - h) le jour du Souvenir,
  - i) le jour de Noël,
  - j) l'après-Noël,
  - k) un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille; dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août,
- et
- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**12.02** L'employé qui est absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 31, Congé pour les questions concernant les relations du travail.

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

**12.03** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 12.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos.

**12.04** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 12.03 :

- a) le travail accompli par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos,

et

- b) le travail accompli par un employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

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

**12.05** La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément à l'article 9.

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

**12.06** Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application du paragraphe 12.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

Les paragraphes 12.07 à 12.11 s'appliquent seulement aux employés du groupe MT qui travaillent par quarts.

**12.07** Sous réserve du paragraphe 12.08, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le dimanche de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,

- k) un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août,  
  
et
- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**12.08** Le paragraphe 12.07 ne s'applique pas à l'employé qui est absent en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, sauf dans le cas de l'employé auquel on accorde une autorisation d'absence non payée aux termes de l'article 31.

**12.09** Aux fins de l'application du présent article, « jour de récupération » veut dire un jour de congé payé à un autre temps en remplacement d'un jour férié payé.

### **Jours de récupération**

#### **12.10**

- a) L'employé qui compte au moins six (6) mois d'emploi continu se voit créditer :
  - (i) au début de chaque exercice financier, un nombre de « jours de récupération » équivalant au nombre de jours fériés désignés payés pour l'exercice financier en cause,  
  
ou
  - (ii) au moment où il devient assujéti au paragraphe 8.08, un nombre de « jours de récupération » équivalant au nombre de jours fériés désignés payés qui ne sont pas encore passés pour l'exercice financier en cours.
- b) Les « jours de récupération » sont pris à des moments qui conviennent à l'Employeur et à l'employé.
- c) Tout « jour de récupération » accordé par anticipation des jours fériés qui suivent la date de départ de l'employé ou la date à laquelle il cesse d'être

assujetti au paragraphe 8.08 donne lieu au recouvrement de la rémunération.

- d) Tout « jour de récupération » acquis au cours d'une année financière et non utilisé à la fin de ladite année est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

#### **Jour férié coïncidant avec un jour de repos**

**12.11** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé coïncide avec un jour de repos d'un employé, l'employé bénéficie, en remplacement du jour férié, d'un jour de récupération fixé à une autre date en vertu des dispositions du paragraphe 12.10.

#### **Indemnisation du travail un jour férié payé**

**12.12** Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il touche une rémunération calculée :

- a) à tarif et demi (1 1/2) pour le premier quart pendant lequel il travaille ce jour-là et à tarif double (2) pour les heures additionnelles;
- b) à tarif double (2) pour toutes les heures pendant lesquelles il travaille un jour férié qui est en même temps désigné comme jour de repos pour lui.

#### **Travail un jour de récupération**

**12.13** Sous réserve de l'alinéa 8.16a) :

Lorsqu'un employé doit travailler un jour qui avait été prévu comme « jour de récupération », il est rémunéré à taux simple pour toutes les heures normales effectuées. Quant au « jour de récupération », il est reporté.

### **ARTICLE 13**

#### **TEMPS DE DÉPLACEMENT**

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

- a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale;

\*\*

- b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
  - (i) sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures,  
  
et
  - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire 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, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire ou quinze heures (15) de rémunération calculées au taux ordinaire lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord

\*\*

- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire ou quinze heures (15) de rémunération calculées au taux ordinaire lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord.

**13.02** Aux fins du paragraphe 13.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- a) lorsqu'il voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur;
- b) lorsqu'il voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'Employeur nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;

- c) lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'Employeur.

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

**13.04** Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, 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 aux taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.

**13.05** 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 l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

**13.06** Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants, Durée du travail, Heures supplémentaires, Jours fériés désignés payés.

**13.07** Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

**13.08** Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires à l'article, Promotion professionnelle.

### **13.09 Congé pour déplacement**

- a) L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et

qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet à l'alinéa 9.06.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

## **ARTICLE 14**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

\*\*

**14.01** Lorsque le décès ou la mise en disponibilité vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui que l'employé a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

\*\*

**14.02** L'employé a droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

**14.03** Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'employé commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

**14.04** Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

**14.05** Un employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où l'employé est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

**14.06** Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**14.07** Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

**14.08** Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question à l'exception du Congé de deuil payé, auquel cas un jour équivaut à un jour civil.

**14.09**

- a) Dès qu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures sur la base d'un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b) Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à l'employé, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours sur la base de sept virgule cinq (7,5) heures équivalant à un (1) jour.

## **ARTICLE 15**

### **CONGÉS ANNUELS**

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

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

**15.02** L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins soixante quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

- a) Neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où a lieu son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- b) Douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où a lieu son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- c) Treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- d) Quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- e) Quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- f) Seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- g) Dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.

**15.03** Aux fins du paragraphe 15.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

#### **Droit au congé annuel payé**

**15.04** L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

#### **Attribution de congé annuel**

**15.05** Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :

- a) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;
- b) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

**15.06** Le présent paragraphe s'applique seulement aux employés MT qui travaillent par quarts.

Dans le cas des employés MT qui travaillent par quarts en vertu des paragraphes 8.08 et 8.15, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, ce dernier peut lui accorder un congé annuel au moment où il le demande :

- a) si la période de congé annuel demandée est inférieure à quarante (40) heures et si l'employé donne à l'Employeur au moins dix (10) jours de préavis;
- b) si la période de congé annuel demandée est d'au moins quarante (40) heures, l'employé doit normalement donner à l'Employeur au moins sept (7) jours de préavis avant l'affichage de l'horaire des quarts définitif, conformément au paragraphe 8.14b).

Sur demande de l'employé, l'Employeur peut, pour un motif valable, accorder un congé annuel dans un délai plus court que ne le prévoit le présent paragraphe.

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

**15.07** Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder :

- a) un congé de décès,  
ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la 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 l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

## Report des congés

### 15.08

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel l'Employeur n'a pas fixé à l'employé un congé annuel jusqu'à l'épuisement de tous les crédits de congé annuels portés au crédit de l'employé, l'employé peut reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) heures de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) À la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payés en espèces, pendant une année de congé annuel quelconque, au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

### Rappel pendant le congé annuel

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

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

**15.10** L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 15.09, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

\*\*

**Annulation d'un congé annuel**

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

**Avances de traitement**

**15.12** 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 l'employé concerné 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'il ait été autorisé 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 l'employé et doit être entièrement recouvré avant le versement de toute autre rémunération.

\*\*

**Congé de cessation d'emploi**

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

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

**15.14** Lorsque l'employé le demande, l'Employeur accorde à l'employé les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1<sup>re</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité et sa dixième (10<sup>e</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

**Abandon de poste**

**15.15** Nonobstant le paragraphe 15.13, tout employé 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 15.13 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

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

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

\*\*

**15.17 Nomination à un poste chez un organisme distinct**

Nonobstant le paragraphe 15.13, l'employé 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 rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

\*\*

**15.18 Nomination d'un employé provenant d'un organisme distinct**

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé 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 l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

## **ARTICLE 16**

### **CONGÉ DE MALADIE**

#### **Crédits**

##### **16.01**

- a) Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins soixante quinze (75) heures.
- b) Un employé qui travaille par quart acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il travaille des quarts et touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

**16.02** Tout employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) que l'employé puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
- et
- b) que l'employé ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

**16.03** À moins d'une indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 16.02a).

**16.04** Un employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

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

**16.06** Lorsqu'un employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 16.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

**16.07** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés au cours d'une période d'emploi antérieure au sein de la fonction publique par un employé qui est mis en disponibilité lui sont rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux années (2) suivant sa mise en disponibilité.

\*\*

**16.08** L'Employeur convient qu'un employé ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu du paragraphe 17.16.

## ARTICLE 17

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 17.01 Généralités

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

#### 17.02 Congé de décès payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (incluant l'enfant du

conjoint de fait), le beau-fils ou la belle-fille ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le petit enfant, le grand-parent et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Lorsque'un membre de sa proche famille décède, l'employé :
  - (i) est admissible à une période de congé de décès de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé;
  - (ii) En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b) L'employé a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de décès payé pour des raisons liées au décès, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès dépendent des situations individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question au sous-alinéa 17.02a)(i) et à l'alinéa 17.02b).
- d) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de décès aux termes du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé de décès et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de décès accordé parallèlement.

\*\*

### **17.03 Congé de maternité non payé**

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
  - ou
  - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
- la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 16 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

\*\*

#### **17.04 Indemnité de maternité**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
    - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante

pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
  - e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
  - f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
    - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
    - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

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

\*\*

#### **17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- a) L'employée qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04a)(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 17.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 17.05a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.04 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 17.05a)(i).

\*\*

#### **17.06 Congé parental non payé**

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

- (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f) L'Employeur peut :
  - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
  - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

\*\*

#### **17.07 Indemnité parentale**

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,  
et

(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(iii)(B), le cas échéant;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les*

*relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est

admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de 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 pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'il touchait ce jour-là.

- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

\*\*

**17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

- a) L'employé qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
  - et
  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 17.08a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 17.08a)(i).

### **17.09 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire**

Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire (y compris les enfants du conjoint de fait) conformément aux conditions suivantes :

- a) l'employé doit en informer l'Employeur, par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) un congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale d'un ou de plusieurs congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel;
- e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **17.10 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 l'employé pour ses obligations personnelles.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c) L'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun de a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.
- d) Le congé non payé accordé en vertu de a) ci-dessus 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 b) ci-dessus 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 auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **17.11 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux**

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé 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 du calcul de l'indemnité de départ et du « service » et du congé annuel auquel a droit l'employé, 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.

### **17.12 Congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère**

À la discrétion de l'Employeur, un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) l'employé en informe l'Employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas deux (2) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel;
- e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **17.13 Congé payé pour obligations familiales**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

\*\*

- (i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste 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 l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

\*\*

- (iii) un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;

- (iv) Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés MT :

un congé de mariage de trente-sept virgule cinq (37,5) heures dans le but de se marier, pourvu que l'employé donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours.

- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas 17.13b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

- d) Le présent paragraphe s'applique seulement aux employés MT :

Après une (1) année complète d'emploi continu dans la fonction publique, tout employé qui donne à l'Employeur au moins vingt (20) jours de préavis se verra accorder, pour contracter mariage, un congé spécial payé allant jusqu'à trente-sept virgule cinq (37,5) heures, à la condition que des dispositions appropriées puissent être prises pour que les responsabilités professionnelles de l'employé ne soient pas gênées dans leur exécution pendant son absence. À la discrétion de l'Employeur et sous réserve des nécessités du service, ce congé peut être accordé après un préavis inférieur à vingt (20) jours.

#### 17.14 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligé :

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

#### 17.15 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé 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 la fonction publique*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe

s'applique également aux processus de sélection du personnel ayant trait aux déploiements.

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

Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,
- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi,  
ou
- c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent reçu en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies.

#### **17.17 Congé d'examen**

L'Employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'éducation un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'Employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

#### **17.18 Congé de bénévolat**

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

#### **17.19 Réaffectation ou congé liés à la maternité**

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- b) La demande dont il est question au paragraphe 17.19a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 17.19a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
  - (i) modifie ses tâches, ou la réaffecte,
  - ou
  - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance

- f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

#### **17.20 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes**

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

#### **17.21 Autres congés payés**

- 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 l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

#### **b) Congé personnel**

- (i) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- (ii) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

#### **17.22 Autres congés non payés**

À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

\*\*

**17.23 Pratique religieuse**

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder un congé à l'employé qui demande l'autorisation de s'absenter pour s'acquitter de ses obligations religieuses.
- b) Conformément aux dispositions de la présente convention, les employés peuvent demander des congés annuels, des congés compensatoires, des congés non payés pour d'autres raisons ou un échange de quarts (s'ils travaillent par quarts) pour pouvoir s'acquitter de leurs obligations religieuses.
- c) Nonobstant l'alinéa 17.23a), à la demande de l'employé, l'Employeur peut, à sa discrétion, lui accorder un congé payé pour qu'il puisse s'acquitter de ses obligations religieuses. Les heures de congé payé ainsi accordées doivent être remboursées heure pour heure dans une période de six (6) mois, à des moments dont l'Employeur convient. Les heures travaillées pour rembourser le congé accordé en vertu de ce paragraphe ne sont pas rémunérées et ne devraient pas entraîner de paiements additions pour l'Employeur.
- d) L'employé qui a l'intention de demander un congé ou l'autorisation de s'absenter en vertu de ce paragraphe doit en informer l'Employeur aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence en question.

**ARTICLE 18****PROMOTION PROFESSIONNELLE****Généralités****18.01**

- a) Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre, doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

\*\*

- b) L'employé a droit à un plan d'apprentissage personnel qui sera élaboré conjointement avec le gestionnaire compétent. Il pourra demander de revoir et de mettre à jour son plan d'apprentissage une fois par année.

### **Congé d'éducation**

#### **18.02**

- a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine de savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

\*\*

- b) L'employé en congé d'éducation non payé en vertu du présent paragraphe peut recevoir une indemnité tenant lieu de traitement jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'Employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c) Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. L'employé reçoit un avis, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'éducation, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur pendant une période au moins égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :
  - (i) abandonne le cours,

- (ii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours,

ou

- (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

### **Participation aux conférences et aux congrès**

#### **18.03**

- a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'employé et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
    - (i) un cours offert par l'Employeur;
    - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
    - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.
- \*\*
- b) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, conventions, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables fait partie intégrante des activités de travail de l'employé et contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
  - c) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.

- d) L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droit d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
  - e) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.
  - f) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- \*\*
- g) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe, sauf dans les circonstances prévues en e) ci-dessus.

## **Perfectionnement professionnel**

### **18.04**

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :
  - (i) de participer à des ateliers, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif,
  - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'Employeur,

- (iii) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'Employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles.
- b) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04a).
- c) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'Employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- d) Lorsqu'un employé est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'Employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

### **Normes de sélection**

#### **18.05**

- a) Si l'Employeur détermine les normes de sélection d'attribution des congés en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04 pour un groupe en particulier, l'employé qui en fait la demande et 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 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 18.02 à 18.04 seront revues par l'Employeur. L'Employeur fournira 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 18.02 à 18.04.

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

#### **18.06**

- a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi, les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à 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 sont composés d'un nombre d'employés 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.
- c) Les employés membres permanents des comités consultatifs ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d) L'Employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e) On convient qu'aucun engagement ne sera pris par l'une des parties sur un sujet qui n'est pas de sa juridiction 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.

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

**18.07**

- a) En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 18.06, les 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 n'est pas de sa juridiction ni de son ressort ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant la présente convention.

**ARTICLE 19**

**INDEMNITÉ DE DÉPART**

**19.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

**Mise en disponibilité**

- a)
  - (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365).
  - (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité, 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01a)(i) ci-dessus.

### **Démission**

- b) Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01c) 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.

### **Retraite**

- c) 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.

### **Décès**

- d) 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.

### Mise en disponibilité motivé pour incapacité ou incompétence

\*\*

e)

- (i) Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'une mise en disponibilité motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'une mise en disponibilité motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

**19.02** La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à une personne en vertu du présent article sera réduite de toute période d'emploi continu à l'égard de laquelle cette personne a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification compensatrice en espèces. L'indemnité de départ maximum prévue au paragraphe 19.01 ne sera en aucun cas cumulée.

**19.03** 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.

\*\*

### **19.04 Nomination à un organisme distinct**

Nonobstant l'alinéa 19.01b), l'employé qui démissionne pour accepter une nomination dans une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas recevoir une indemnité de départ, à la condition que l'organisation d'accueil accepte de compter les années de service

de l'employé aux termes des annexes I ou IV, aux fins de calcul de l'indemnité de départ.

## **ARTICLE 20**

### **EXPOSÉ DE FONCTIONS**

**20.01** Sur demande écrite, l'employé 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, la formule de cote numérique de classification et un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

## **ARTICLE 21**

### **DROITS D'INSCRIPTION**

**21.01** L'Employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'employé.

## **ARTICLE 22**

### **INDEMNITÉ DE PLONGÉE**

\*\*

**22.01** Les employés 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 (25 \$) dollars l'heure. L'indemnité minimale est de deux (2) heures par plongée.

**22.02** Une plongée correspond à la durée totale d'une ou de plusieurs périodes au cours de toute période de huit (8) heures durant lesquelles l'employé est tenu de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome.

## **ARTICLE 23**

### **IMMUNISATION**

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

## **ARTICLE 24**

### **CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

**24.01** Les parties ont convenu que dans les cas où, suite à des changements technologiques, les services d'un employé ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un manque de travail ou de la fin d'une fonction, l'entente sur le réaménagement des effectifs conclue par les parties s'appliquera. Dans tous les autres cas, les paragraphes suivants s'appliqueront :

**24.02** Dans le présent article, l'expression « changements 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 de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés;

ou

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

\*\*

**24.03** Les deux parties reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et, par conséquent, favorisent ces changements dans les opérations de l'Employeur. Lorsqu'un changement technologique sera apporté, l'Employeur tentera de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences néfastes éventuelles sur les employés. Les deux parties reconnaissent les avantages que présentent les conseils éclairés des employés qui travaillent directement dans leur domaine respectif et conviennent qu'il est possible d'obtenir de tels conseils dans le cadre du mécanisme de consultation mixte exposé à l'article 37.

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

**24.05** Le préavis écrit prévu au paragraphe 24.04 contiendra les renseignements suivants :

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

**24.06** Dès que cela est raisonnablement possible après la communication du préavis prévu au paragraphe 24.04, l'Employeur consulte l'Institut au sujet des conséquences du changement technologique dont il est fait mention au paragraphe 24.04, et ce, pour chaque groupe d'employés. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

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

**24.07** Si, à la suite d'un changement technologique, l'Employeur établit qu'un employé a besoin de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera tous les efforts possibles pour dispenser la formation pendant les heures de travail de l'employé, et ce, gratuitement pour l'employé.

## **ARTICLE 25**

### **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

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

## **ARTICLE 26**

### **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

\*\*

**26.01** L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent de négociation unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 26 août 2006 qui vise tous les employés du groupe Sciences appliquées et examen des brevets conformément à la Partie I de la Gazette du Canada du 13 août 2005.

**26.02** 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 la fonction publique*.

## **ARTICLE 27**

### **PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES**

**27.01** À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

**27.02** L'Institut informe l'Employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque employé visé au paragraphe 27.01.

**27.03** Aux fins de l'application du paragraphe 27.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

**27.04** N'est pas assujetti au présent article, l'employé qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il 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 de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.

**27.05** Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

**27.06** Les sommes retenues conformément au paragraphe 27.01 doivent être versées par chèque à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

**27.07** L'Employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

**27.08** 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.

**27.09** 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.

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

## **ARTICLE 28**

### **UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

#### **Accès d'un représentant de l'Institut**

**28.01** Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'Employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'Employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

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

**28.02** L'Employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage (y compris, le cas échéant, les tableaux d'affichage électroniques) à l'usage de

l'agent négociateur pour l'affichage d'avis officiels, dans des endroits facilement accessibles aux employés et déterminés par l'Employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut et les activités sociales et récréatives. L'Employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

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

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

## **ARTICLE 29 INFORMATION**

**29.01** L'Employeur convient de transmettre à l'Institut, chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère employeur, la localité et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

**29.02** L'Employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée.

**29.03** Sur demande écrite de l'employé, 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.

**29.04** L'Employeur convient de remettre à chaque nouvel employé une trousse d'information préparée et fournie par l'Institut. Le document d'information doit être approuvé au préalable par l'Employeur. L'Employeur se réserve le droit de refuser de distribuer toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

## **ARTICLE 30**

### **DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

**30.01** L'Employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des délégués syndicaux choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent de négociation accrédité.

**30.02** L'Employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

**30.03** L'Institut informe promptement l'Employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

#### **Congé du délégué syndical**

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

## **ARTICLE 31**

### **CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL**

\*\*

#### **31.01 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique**

##### **Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

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

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

et

- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

### **31.02 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 l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

### **31.03 Employé cité comme témoin**

L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

\*\*

### **31.04 Séances d'une commission d'arbitrage, d'une Commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé 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.

\*\*

### **31.05 Employé cité comme témoin**

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par 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 l'employé cité comme témoin par l'Institut.

### **31.06 Arbitrage des griefs**

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

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

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

#### **Employé qui présente un grief**

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

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

### **31.08 Employé qui fait fonction de représentant**

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient

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

### **31.09 Enquêtes concernant un grief**

Lorsqu'un employé a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'employé mandaté par l'Institut désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé.

### **31.10 Séances de négociations contractuelles**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

### **31.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

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

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

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

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé pour lui permettre d'assister aux réunions et aux congrès prévus par les Statuts et la Constitution de l'Institut.

### **31.14 Cours de formation des délégués syndicaux**

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation parrainé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'un délégué syndical.

- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé aux employés nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'Employeur et les employés, parrainées par l'Employeur.

## **ARTICLE 32**

### **SOUS-TRAITANCE**

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

## **ARTICLE 33**

### **GRÈVES ILLÉGALES**

**33.01** *La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit l'imposition des peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusque et y compris le congédiement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

## **ARTICLE 34**

### **INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**34.01** Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une disposition 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 l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

## **ARTICLE 35**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

\*\*

**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 des règlements du CNM.

**35.02** Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employés et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé annonce, dans les délais prescrits dans la clause 35.09, qu'il désire profiter de cette clause, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

**35.03** L'employé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié,

et

- b) remet à l'employé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

**35.04** Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

\*\*

**35.05** Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère 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 la clause 35.03, 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 sa plainte, 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, il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

**35.06** La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a) Palier 1 - premier niveau de direction;
- b) Paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces paliers ont été établis dans les ministères ou organismes;
- c) Palier final - Chef de la direction ou sous-chef ou son représentant autorisé.

**35.07** L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés 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.

**35.08** Lorsqu'il présente un grief, l'employé 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.

**35.09** Un employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause 35.03 au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

**35.10** Un employé 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 lui donne pas satisfaction, 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 ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans la clause 35.11, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

**35.11** À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'Employeur répond normalement au grief d'un employé 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.

**35.12** Lorsque l'Institut représente un employé dans la présentation d'un grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Institut et à l'employé une copie de sa décision.

**35.13** 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 la fonction publique*.

**35.14** 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.

**35.15** Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de la clause 35.03 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 par la poste, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

**35.16** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé et le représentant de l'Institut dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions de la clause 35.18.

**35.17** 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'employé et, l'Institut, le cas échéant.

\*\*

**35.18** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e 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 le grief n'est présenté qu'au dernier palier :

- 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 le représentant de l'Institut.

**35.19** Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

**35.20** L'employé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

**35.21** Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener un employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.

**35.22** Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relatif à :

- a) l'interprétation ou l'application, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

\*\*

- b) le licenciement ou la 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 son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de ses règlements d'application.

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

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et

- b) son accord de représentation de l'employé dans la procédure d'arbitrage.

## ARTICLE 36

### ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

\*\*

**36.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les paragraphes qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTFP.

**36.02** Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme

telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

\*\*

**36.03** Les directives, politiques ou règlements suivants, 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 :

Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation intégrée du CNM

Directive sur le réaménagement des effectifs

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

Directive sur les uniformes

Directive sur les voyages

Directives sur le service extérieur

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

Protocole d'entente sur la définition de conjoint

### **Sécurité et santé au travail**

Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles

Directive sur la sécurité et la santé au travail

Directive sur le refus de travailler

Directive sur les comités et les représentants

Directive sur les pesticides

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être soumis conformément au paragraphe 35.01 de l'article sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

## **ARTICLE 37**

### **CONSULTATION MIXTE**

**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 et aux changements technologiques proposés. 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 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.

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

**37.04** Les comités consultatifs mixtes sont composés d'un nombre d'employés 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 employés membres permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

**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**

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

**38.02** Lorsqu'on demande à un employé d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. Autant que possible, l'employé est prévenu par écrit au moins un (1) jour ouvrable avant le tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière.

**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 l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.

**38.04** Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

## **ARTICLE 39**

### **CONFLITS DE TRAVAIL**

**39.01** Si l'on empêche les employés dont les fonctions normales s'exécutent dans les locaux d'autres employeurs de s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux desdits autres employeurs, les employés doivent en faire part à l'Employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux employés qui sont touchés la rémunération et les avantages habituels auxquels ils ont normalement droit, tant qu'il y a du travail à faire.

## **ARTICLE 40**

### **EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

#### **Définition**

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

#### **Généralités**

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

**40.03** Les employés à temps partiel sont rémunérés 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 l'employé ne travaille des heures journalières ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 8, Durée du travail, ou aux articles propres à un groupe qui ont trait à la durée du travail.

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

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

- a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;

ou

- b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

### **Jours fériés désignés**

**40.06** L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

**40.07** Sous réserve de l'article 9, Heures supplémentaires, lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps au paragraphe 12.01 de la présente convention, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectués jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'il est indiqué, et à tarif double (2) par la suite.

### **Heures supplémentaires**

**40.08** « Heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par l'employé en dehors des heures prévues au paragraphe 40.03, mais ne comprend pas les heures de travail un jour férié.

**40.09** Sous réserve des paragraphes 40.04 et 40.08, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré de la façon suivante :

- a) un jour de travail normal, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée pour les sept premières heures et demie (7 1/2) supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite.
- b) le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée.
- c) un deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou un jour de repos subséquent, rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) 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 l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de

repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail.

### **Congé annuel**

**40.10** L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service au paragraphe 15.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq (0,25) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- b) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- d) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- e) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- f) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- g) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro (0,50) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois.

**Congés de maladie**

**40.11** L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison de zéro virgule deux cinq (0,25) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

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

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 40.10 et 40.11, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à plein temps.

**Indemnité de départ**

**40.13** Nonobstant les dispositions de l'article 19, Indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à 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 sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément 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 l'employé 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 L'EMPLOYÉ**

**41.01** Aux fins du présent article :

- a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé.
- b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.
- c) si, dans le cadre de l'appréciation du rendement, le formulaire ou les instructions changent ils sont remis à l'employé.

\*\*

- d) un employé a droit à une évaluation du rendement sur une base annuelle.

**41.02**

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

- b) Le(s) représentant(s) de l'Employeur qui apprécie le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

\*\*

**41.03** Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire. À la demande de l'employé, de tels arguments écrits de nature contraire devraient être joints à l'appréciation et/ou évaluation officielle du rendement.

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

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

## **ARTICLE 42**

### **RÉFÉRENCES D'EMPLOI**

**42.01** Sur demande de l'employé, l'Employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions. Lorsqu'un employeur éventuel de l'extérieur de la fonction publique demande des références personnelles au sujet d'un employé, elles ne lui seront fournies qu'avec le consentement écrit de ce dernier.

## **ARTICLE 43**

### **HARCÈLEMENT SEXUEL**

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

#### **43.02**

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l'alinéa 43.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

## **ARTICLE 44**

### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**44.01** Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son handicap, sa situation de famille, son état civil, la condamnation pour laquelle il a obtenu son pardon, son adhésion au syndicat ou son activité dans l'Institut.

\*\*

#### **44.02**

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

\*\*

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

## **\*\*ARTICLE 45**

### **INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

#### **Généralités**

Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.

**45.01** L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.

**45.02** Le paiement de l'indemnité pour la garde des détenus est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

### **Montant de l'IFP**

#### **45.03**

#### **Facteur pénologique Niveau de sécurité de l'établissement**

<b>Maximal</b>	<b>Moyen</b>	<b>Minimal</b>
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

### **Application de l'IFP**

**45.04** L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 45.01 ci-dessus s'appliquent.

**45.05** L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'Institut.

**45.06** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.09 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

**45.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.08 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

**45.08** Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

**45.09** L'employé a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- a) pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,

ou

- b) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

**45.10** L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

*Loi sur la pension de la fonction publique*

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

*Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation.*

**45.11** Si, au cours d'un mois donné, l'employé est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

## **ARTICLE 46**

### **RÉMUNÉRATION**

**46.01** Sous réserve des paragraphes 46.01 à 46.07 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

**46.02** Un employé a droit à une rémunération pour services rendus :

a) au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son certificat de nomination,

ou

b) au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans son certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

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

**46.04** Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux seront versés à l'employé.

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

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

a) il 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.

## Taux de rémunération

### 46.06

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) 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 rémunération rétroactive » 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 employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie de l'unité de négociation 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 qui figure immédiatement dessous le 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 au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 46.06 b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

**46.07** Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des employés dont le poste est bloqué.

### **Rémunération provisoire**

**46.08** Lorsqu'un employé est tenu 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, il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

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

- a) Le nombre requis de jours ouvrables consécutifs auquel on réfère au paragraphe 46.08 est trois (3) jours ouvrables consécutifs;
  - b) Le présent paragraphe s'applique seulement aux employés MT.
    - (i) Lorsqu'un employé dont les heures de travail sont fixées conformément au paragraphe 8.02 ou 8.06 est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire pendant au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs prévus à son horaire la presque totalité des fonctions d'une classification supérieure, il touche, pendant toute la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à cette classification supérieure.
- \*\*
- (ii) Lorsqu'un employé dont les heures de travail sont fixées conformément au paragraphe 8.08 est tenu par l'Employeur d'exécuter, à titre intérimaire pendant au moins trois (3) jours ou quarts de travail consécutifs ouvrables prévus à son horaire, à l'exclusion des heures supplémentaires, la presque totalité des

fonctions d'une classification supérieure, il touche, pendant toute la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à cette classification supérieure. Toutefois, le délai d'attente de trois (3) jours ouvrables ou quarts de travail consécutifs prévus à l'horaire dont il est question ci-dessus est réduit à un (1) jour dans le cas des employés classés MT-03.

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

#### **ARTICLE 47**

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

**47.01** 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 mois civil après la réception d'un tel avis.

#### **ARTICLE 48**

#### **DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

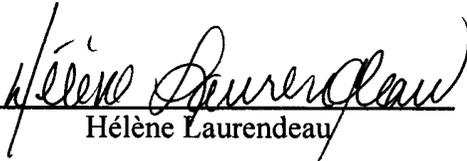
**48.01** La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2007.

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

SIGNÉE À OTTAWA, le 13<sup>ième</sup> jour du mois de décembre 2006.

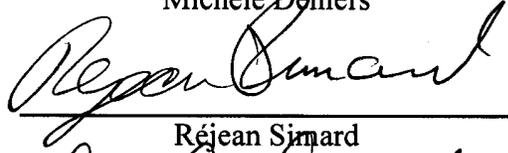
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU  
CANADA

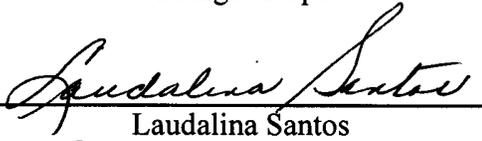
L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

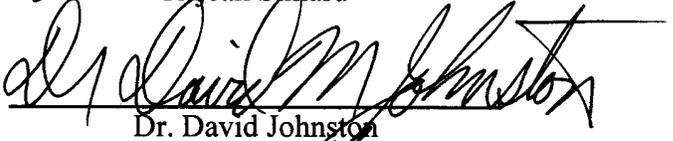
  
Hélène Laurendeau

  
Michèle Demers

  
Georges Hupé

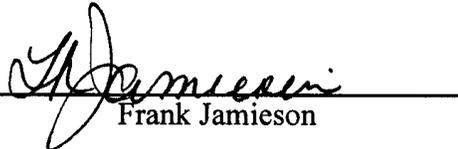
  
Réjean Simard

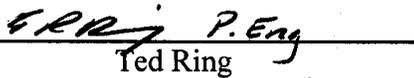
  
Laudalina Santos

  
Dr. David Johnston

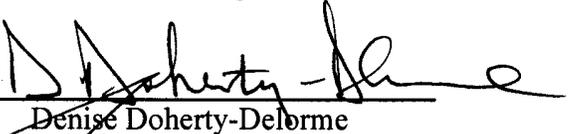
  
Lillo Giardina

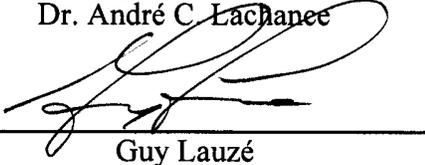
  
Lisa Kelly, Ph. D.

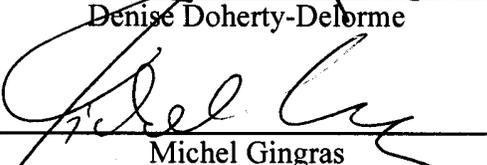
  
Frank Jamieson

  
Ted Ring

  
Dr. André C. Lachance

  
Denise Doherty-Delorme

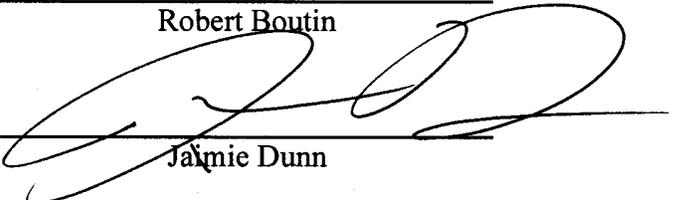
  
Guy Lauzé

  
Michel Gingras

  
John Moores

Robert Boutin

Dejan Ristic

  
Jaimie Dunn

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU  
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

---

Brian Wilson

---

Michael Gvildys

---

Thomas Landry

---

Raymond Lauzier

---

Myles McIntosh

---

John Merriman

**\*\*APPENDICE « A »****AC - GROUPE : ACTUARIAT  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS****A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005****B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006****(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)****AC-1**

		<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	<b>(7)</b>	<b>(8)</b>	<b>(9)</b>
De :	\$	45913	47809	50761	53095	55426	57759	60093	62423	64753
À :	A	47015	48956	51979	54369	56756	59145	61535	63921	66307
	B	48190	50180	53278	55728	58175	60624	63073	65519	67965

		<b>(10)</b>	<b>(11)</b>	<b>(12)</b>	<b>(13)</b>	<b>(14)</b>	<b>(15)</b>	<b>(16)</b>	<b>(17)</b>
De :	\$	67535	70304	72922	75427	77948	80870	83903	86936
À :	A	69156	71991	74672	77237	79819	82811	85917	89022
	B	70885	73791	76539	79168	81814	84881	88065	91248

**AC-2**

De :	\$	84731	87489	90246	93009	96366	99847	103327
À :	A	86765	89589	92412	95241	98679	102243	105807
	B	88934	91829	94722	97622	101146	104799	108452

**AC-3**

De :	\$	94868	97750	100643	103939	107510	111202	115021	118841
À :	A	97145	100096	103058	106434	110090	113871	117782	121693
	B	99574	102598	105634	109095	112842	116718	120727	124735

\*\*

**AC  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés rémunérés selon les échelles de taux des AC-1 à AC-3 est de douze (12) mois.
- (2) Échelle de rémunération AC-1 : Sous réserve des notes a) à f) ci-dessous, les employés de niveau AC-1 sont rémunérés au taux approprié en fonction du nombre de cours réussis et des années d'expérience.
  - a) Les notes sur la rémunération des AC-1 s'appliquent rétroactivement le 1<sup>er</sup> octobre 2005 pour tous les employés.
  - b) En plus de l'augmentation périodique d'échelon de rémunération prévue à la note (1), une autre augmentation d'échelon pour chaque cours réussi sera accordée à compter du 1<sup>er</sup> janvier ou du 1<sup>er</sup> juillet pour les cours suivis avant ces dates et prescrits par la Society of Actuaries (SOA) ou la Casualty Actuarial Society (CAS). Les septième et neuvième cours de la SOA sont respectivement le Séminaire et le Perfectionnement professionnel. Les mentions futures de la SOA comprennent la CAS.
  - c) Si l'employé réussit trois (3) cours sans avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon, il avancera alors au 5<sup>e</sup> échelon et obtiendra une augmentation additionnelle d'échelon pour chaque cours supplémentaire réussi. À la discrétion de l'Employeur, un AC-1 nouvellement embauché pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience.
  - d) Si l'employé réussit six (6) cours sans avoir atteint le 11<sup>e</sup> échelon, il avancera alors au 11<sup>e</sup> échelon et obtiendra une augmentation additionnelle d'échelon pour chaque cours supplémentaire réussi. À la discrétion de l'Employeur, un AC-1 nouvellement embauché pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience.
  - e) L'avancement dans les échelles de rémunération du niveau AC-1 se poursuivra jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 6<sup>e</sup> échelon;

l'avancement au-delà du 6<sup>e</sup> échelon s'effectue si l'employé a réussi trois (3) cours.

- f) L'avancement au-delà du 12<sup>e</sup> échelon s'effectue si l'employé a réussi six (6) cours, ou s'il est membre associé de la Society of Actuaries et s'il compte au moins 15 années de service continu et d'expérience dans le domaine de l'actuariat au gouvernement du Canada.

**AG - GROUPE : AGRICULTURE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- X) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 - Restructuration**  
**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**AG-1**

De :	\$	25986	à	44908	*	45816	47591	49367	51144	52921	54698
À :	A	26610	à	45986	*	46916	48733	50552	52371	54191	56011
	B	27275	à	47136	*	48089	49951	51816	53680	55546	57411

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**AG-2**

De :	\$	48794	51082	53367	55668	57943	60110	63276	66442
À :	A	49965	52308	54648	57004	59334	61553	64795	68037
	B	51214	53616	56014	58429	60817	63092	66415	69738

**AG-3**

De :	\$	58618	61367	64119	66864	69616	72363	73913	75462
À :	X	58618	61367	64119	66864	69616	72363	75113	77863
	A	60025	62840	65658	68469	71287	74100	76916	79732
	B	61526	64411	67299	70181	73069	75953	78839	81725

**AG-4**

De :	\$	73385	76121	78853	81588	84325
À :	A	75146	77948	80745	83546	86349
	B	77025	79897	82764	85635	88508

**AG-5**

De :	\$	80958	84301	87638	90976	94313
À :	A	82901	86324	89741	93159	96577
	B	84974	88482	91985	95488	98991

\*\*

**AG  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux AG-1 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré :
  - a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés au niveau AG-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux.
- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés autres que ceux qui sont rémunérés selon la partie de l'échelle de taux AG-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux AG-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois 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.
- (5) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle AG-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.

- (6) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle AG-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 l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1<sup>er</sup>) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2<sup>e</sup>) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

**BI - GROUPE : SCIENCES BIOLOGIQUES**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- X) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 - Restructuration**  
**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**BI-1**

De : \$ 25986 à 44908 \* 45816 47591 49367 51144 52921 54698  
 À : A 26610 à 45986 \* 46916 48733 50552 52371 54191 56011  
 B 27275 à 47136 \* 48089 49951 51816 53680 55546 57411

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**BI-2**

De : \$ 48794 51082 53367 55668 57943 60110 63276 66442  
 À : A 49965 52308 54648 57004 59334 61553 64795 68037  
 B 51214 53616 56014 58429 60817 63092 66415 69738

**BI-3**

De : \$ 58618 61367 64119 66864 69616 72363 73913 75462  
 À : X 58618 61367 64119 66864 69616 72363 75113 77863  
 A 60025 62840 65658 68469 71287 74100 76916 79732  
 B 61526 64411 67299 70181 73069 75953 78839 81725

**BI-4**

De : \$ 73385 76121 78853 81588 84325  
 À : A 75146 77948 80745 83546 86349  
 B 77025 79897 82764 85635 88508

**BI-5**

De : \$ 80958 84301 87638 90976 94313  
 À : A 82901 86324 89741 93159 96577  
 B 84974 88482 91985 95488 98991

\*\*

**BI  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux BI-1 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré :
  - a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés au niveau BI-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux.
- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés autres que ceux qui sont rémunérés selon la partie de l'échelle de taux BI-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux BI-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'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.
- (5) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle BI-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.

- (6) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle BI-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 l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1<sup>er</sup>) échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1<sup>er</sup>) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2<sup>e</sup>) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

**CH - GROUPE : CHIMIE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- X) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 - Restructuration**  
**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**CH-1**

De : \$ 25986 à 44908 \* 45816 47591 49367 51144 52921 54698  
 À : A 26610 à 45986 \* 46916 48733 50552 52371 54191 56011  
 B 27275 à 47136 \* 48089 49951 51816 53680 55546 57411  
 \*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**CH-2**

De : \$ 48794 51082 53367 55668 57943 60110 63276 66442  
 À : A 49965 52308 54648 57004 59334 61553 64795 68037  
 B 51214 53616 56014 58429 60817 63092 66415 69738

**CH-3**

De : \$ 58618 61367 64119 66864 69616 72363 73913 75462  
 À : X 58618 61367 64119 66864 69616 72363 75113 77863  
 A 60025 62840 65658 68469 71287 74100 76916 79732  
 B 61526 64411 67299 70181 73069 75953 78839 81725

**CH-4**

De : \$ 73385 76121 78853 81588 84325  
 À : A 75146 77948 80745 83546 86349  
 B 77025 79897 82764 85635 88508

**CH-5**

De : \$ 80958 84301 87638 90976 94313  
 À : A 82901 86324 89741 93159 96577  
 B 84974 88482 91985 95488 98991

\*\*

**CH  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux CH-1 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré :
  - a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) L'employé initialement nommé à un niveau de la partie de l'échelle des CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne touchera pas d'augmentation économique pendant une période de douze (12) mois commençant à la date de sa nomination initiale, à condition que son taux de rémunération ne soit pas inférieur au taux minimal. À la fin d'une période de douze (12) mois suivant sa nomination initiale, l'employé verra son taux de rémunération rajusté d'un taux égal à celui de l'augmentation économique appliquée pendant cette période de douze (12) mois à la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes, à condition que le taux maximal de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
- (3) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés au niveau CH-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés, autres que ceux qui sont rémunérés selon la partie de l'échelle de taux CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois, et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.

- (5) Pour tous les employés rémunérés selon l'échelle des taux CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'Employeur, ou d'un montant moindre portant leur rémunération au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).
- (6) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (7) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle CH-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 s'assurer si l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1<sup>er</sup>) échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non si l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième (2<sup>e</sup>) date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

\*\*

**LES EMPLOYÉ-E-S DE L'AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS  
DU CANADA (ASFC)**

- a) Pour les employé-e-s muté-e-s de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et dont les taux de rémunération de l'ARC ont été maintenus, le nouveau taux de rémunération en date du 1<sup>er</sup> octobre 2005, correspondra au taux de l'échelle salariale du CT pour le groupe et le niveau applicable qui est le plus près de la rémunération touché à l'ARC au moment du transfert, sans lui être inférieur et recevront un paiement forfaitaire égal à la différence entre la valeur de l'augmentation économique et l'augmentation réelle.

- b) En l'absence d'un tel taux, on conservera le taux de rémunération de l'ARC jusqu'à ce que celui-ci puisse être intégré à l'échelle salariale du CT.
- c) Le 1<sup>er</sup> octobre 2005, advenant l'impossibilité d'intégrer un taux de rémunération de l'ARC à l'échelle salariale du CT conformément au paragraphe b) ci-dessus, on versera à l'employé touché un paiement forfaitaire égale à la valeur deux virgule quatre (2,4%) pourcent du taux de rémunération de l'employé et on maintiendra le taux de rémunération de l'ARC.
- d) Le 1<sup>er</sup> octobre 2006, les employés visés par le paragraphe b) ci-dessus passeront au taux du CT qui est le plus près de la rémunération maintenue, sans lui être inférieur, et recevront un paiement forfaitaire égal à la différence entre la valeur de l'augmentation économique et l'augmentation réelle.
- e) Le 1<sup>er</sup> octobre 2006, advenant l'impossibilité d'intégrer un taux de rémunération de l'ARC à l'échelle salariale du CT conformément au paragraphe d) ci-dessus, on versera à l'employé touché un paiement forfaitaire égale à la valeur de l'augmentation économique et maintiendra le taux de rémunération de l'ARC.

**FO - GROUPE : SCIENCES FORESTIÈRES**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**

**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**

**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**FO-1**

De :	\$	25986	à	44128 *	46233	47663	49320	50990	53705
À :	A	26610	à	45187 *	47343	48807	50504	52214	54994
	B	27275	à	46317 *	48527	50027	51767	53519	56369

De :	\$	55682	57643	59605	61570	63536
À :	A	57018	59026	61036	63048	65061
	B	58443	60502	62562	64624	66688

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**FO-2**

De :	\$	61182	63083	65099	67331	69345	71333	73322
À :	A	62650	64597	66661	68947	71009	73045	75082
	B	64216	66212	68328	70671	72784	74871	76959

**FO-3**

De :	\$	71466	73491	75488	77997	80475	82952
À :	A	73181	75255	77300	79869	82406	84943
	B	75011	77136	79233	81866	84466	87067

**FO-4**

De :	\$	80301	82518	84730	86951	89077	91201
À :	A	82228	84498	86764	89038	91215	93390
	B	84284	86610	88933	91264	93495	95725

\*\*

**FO  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux FO-1 comportant des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré :
  - a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés autres que ceux qui sont rémunérés selon la partie de l'échelle de taux FO-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de douze (12) mois, et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux FO-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'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.
- (4) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle FO-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.

- (5) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle FO-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 l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1<sup>er</sup>) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la deuxième date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

**MT - GROUPE : MÉTÉOROLOGIE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**MT-1**

De :	\$	26012	à	37475
À :	A	26636	à	38374
	B	27302	à	39333

**MT-2**

De :	\$	43245	45423	47598	49775	51957	54132	56304	58476
À :	A	44283	46513	48740	50970	53204	55431	57655	59879
	B	45390	47676	49959	52244	54534	56817	59096	61376

**MT-3**

De :	\$	58336	60492	62659	64817	66972	70547	74121
À :	A	59736	61944	64163	66373	68579	72240	75900
	B	61229	63493	65767	68032	70293	74046	77798

**MT-4**

De :	\$	59899	62182	64232	66176	68119	71008	73898	76789
À :	A	61337	63674	65774	67764	69754	72712	75672	78632
	B	62870	65266	67418	69458	71498	74530	77564	80598

**MT-5**

De :	\$	65835	67871	69906	71948	73990	76898	79809	82720
À :	A	67415	69500	71584	73675	75766	78744	81724	84705
	B	69100	71238	73374	75517	77660	80713	83767	86823

**MT-6**

De :	\$	71562	73822	76085	78352	82274	86193	90113
À :	A	73279	75594	77911	80232	84249	88262	92276
	B	75111	77484	79859	82238	86355	90469	94583

**MT-7**

De :	\$	77922	80435	82944	85453	89270	93087	96906
À :	A	79792	82365	84935	87504	91412	95321	99232
	B	81787	84424	87058	89692	93697	97704	101713

\*\*

**MT  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1)
  - a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau MT-1 est majorée de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) comme le reflète l'échelle de taux « A ». Les employés rémunérés selon l'échelle de taux sont rémunérés à un taux qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau MT-1 est majorée de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) comme le reflète l'échelle de taux « B ». Les employés rémunérés selon l'échelle de taux sont rémunérés à un taux qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
- (2) Les employés qui ont satisfait aux exigences du diplôme de maîtrise en météorologie (ou d'un diplôme et domaine de spécialisation équivalents, tel que déterminé par l'Employeur), à un niveau reconnu par l'Employeur, touchent au minimum le salaire indiqué au quatrième (4<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de taux MT-2.
- (3) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la présente échelle de taux est de douze (12) mois, sauf dans le cas des employés rémunérés selon l'échelle de taux MT-1. Nul employé rémunéré selon l'échelle MT-1 n'a droit à une augmentation d'échelon de rémunération.

**PC - GROUPE : SCIENCES PHYSIQUES**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**

**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**

**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**PC-1**

De :	\$	28373	à	46565 *	48537	50544	52547	54555	56563
À :	A	29054	à	47683 *	49702	51757	53808	55864	57921
	B	29780	à	48875 *	50945	53051	55153	57261	59369

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**PC-2**

De :	\$	55421	57620	59808	62005	64197	66388
À :	A	56751	59003	61243	63493	65738	67981
	B	58170	60478	62774	65080	67381	69681

**PC-3**

De :	\$	66777	69313	71860	74392	76930	79466
À :	A	68380	70977	73585	76177	78776	81373
	B	70090	72751	75425	78081	80745	83407

**PC-4**

De :	\$	77370	80075	82785	85490	88198	90905
À :	A	79227	81997	84772	87542	90315	93087
	B	81208	84047	86891	89731	92573	95414

**PC-5**

De :	\$	87165	90157	93161	96166	99170
À :	A	89257	92321	95397	98474	101550
	B	91488	94629	97782	100936	104089

\*\*

**PC  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 3, l'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, selon l'échelle de taux « A », à un taux qui est deux virgule quatre pour cent (2,4 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 3, l'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, selon l'échelle de taux « B », à un taux qui est deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (3) L'employé initialement nommé à un niveau de la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne touchera pas d'augmentation économique pendant une période de douze (12) mois commençant à la date de sa nomination initiale, à condition que son taux de rémunération ne soit pas inférieur au taux minimal. Douze (12) mois après sa nomination initiale, l'employé verra son taux de rémunération rajusté d'un taux égal à celui de l'augmentation économique appliquée pendant cette période de douze (12) mois à la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes, à condition que le taux maximal de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
- (4) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est examiné par l'Employeur dans les deux (2) ans de sa nomination en vue de s'assurer si l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non si l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier (1<sup>er</sup>) échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon cette partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) après la

deuxième (2<sup>e</sup>) date de l'anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois l'an par la suite.

- (5) À l'exception des employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), l'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement au taux suivant de l'échelle de taux.
- (6) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé à plein temps ou à temps partiel qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après la date de signature de la présente convention est la date de l'anniversaire de ladite nomination. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé à plein temps ou à temps partiel qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention reste inchangée.
- (7) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de six (6) mois et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de trois cents dollars (300 \$), ou d'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.
- (8) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie de l'échelle PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (9) Dans les cas de mutations et d'avancement, l'augmentation d'échelon de rémunération la plus basse selon la partie de l'échelle de taux qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) est de trois cents dollars (300 \$).

**SG - GROUPE : RÉGLEMENTATION SCIENTIFIQUE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**

**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**

**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**SG-SRE-1**

De : \$ 24422 à 49188

À : A 25008 à 50369

B 25633 à 51628

**SG-SRE-2**

De : \$ 48869 50808 52734 54674 56612

À : A 50042 52027 54000 55986 57971

B 51293 53328 55350 57386 59420

**SG-SRE-3**

De : \$ 50945 53189 55431 57685 59922 62156 64411 66664

À : A 52168 54466 56761 59069 61360 63648 65957 68264

B 53472 55828 58180 60546 62894 65239 67606 69971

**SG-SRE-4**

De : \$ 60528 62891 65121 67222 69319 71692 74064

À : A 61981 64400 66684 68835 70983 73413 75842

B 63531 66010 68351 70556 72758 75248 77738

**SG-SRE-5**

De : \$ 67080 69436 71794 74152 76497 78855 81215

À : A 68690 71102 73517 75932 78333 80748 83164

B 70407 72880 75355 77830 80291 82767 85243

**SG-SRE-6**

De : \$ 73308 75618 77933 80264 82595 84926

À : A 75067 77433 79803 82190 84577 86964

B 76944 79369 81798 84245 86691 89138

**SG-SRE-7**

De :	\$	76001	78184	80909	83404	86131	88857	91584
À :	A	77825	80060	82851	85406	88198	90990	93782
	B	79771	82062	84922	87541	90403	93265	96127

**SG-SRE-8**

De :	\$	79152	82034	84915	87796	90678	93558	96440
À :	A	81052	84003	86953	89903	92854	95803	98755
	B	83078	86103	89127	92151	95175	98198	101224

\*\*

**SG-SRE  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) a) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, l'échelle des taux des employés rémunérés au niveau SG-SRE-1 est majorée de deux virgule quatre pour cent (2,4 %), comme le reflète l'échelle de taux « A ». Les employés rémunérés selon cette échelle sont rémunérés à un taux qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006, l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau SG-SRE-1 est majorée de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) comme le reflète l'échelle de taux « B ». Les employés rémunérés selon l'échelle de taux sont rémunérés à un taux qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
- (2) À l'exception du SG-SRE-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est de douze (12) mois.
  - (3) Pour tous les employés rémunérés selon l'échelle des taux SG-SRE-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'Employeur, ou d'un montant moindre portant la rémunération de l'employé au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).

**SG - GROUPE : EXAMEN DES BREVETS  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006**  
**(Décision arbitrale - le 5 octobre 2006)**

**SG-PAT-1**

De : \$ 23858 à 48043  
 À : A 24431 à 49196  
       B 25042 à 50426

**SG-PAT-2**

De : \$ 47724 49616 51498 53381  
 À : A 48869 50807 52734 54662  
       B 50091 52077 54052 56029

**SG-PAT-3**

De : \$ 49748 51941 54130 56331 58515 60715 62913  
 À : A 50942 53188 55429 57683 59919 62172 64423  
       B 52216 54518 56815 59125 61417 63726 66034

**SG-PAT-4**

De : \$ 57971 60233 62371 64382 66391 68400 70672 72943  
 À : A 59362 61679 63868 65927 67984 70042 72368 74694  
       B 60846 63221 65465 67575 69684 71793 74177 76561

**SG-PAT-5**

De : \$ 64247 66503 68762 71020 73264 75507 77766 80026  
 À : A 65789 68099 70412 72724 75022 77319 79632 81947  
       B 67434 69801 72172 74542 76898 79252 81623 83996

**SG-PAT-6**

De : \$ 71592 73846 76108 78383 80656 82934 85544 88155  
 À : A 73310 75618 77935 80264 82592 84924 87597 90271  
       B 75143 77508 79883 82271 84657 87047 89787 92528

**SG-PAT-7**

De : \$ 74220 76351 79013 81449 83883 86546 90323 94098 97873  
À : A 76001 78183 80909 83404 85896 88623 92491 96356 100222  
B 77901 80138 82932 85489 88043 90839 94803 98765 102728

\*\*

**SG-PAT  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-1 est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule quatre pour cent (2,4 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (2) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-1 est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006 à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule cinq pour cent (2,5 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (3) Nonobstant la note sur la rémunération 1, l'employé rémunéré selon l'échelle du niveau SG-PAT-1 qui, lors de sa première nomination à la fonction publique en 2005, appartenait à l'unité de négociation et était rémunéré à un taux fixé en tenant compte du fait qu'il n'avait pas l'expérience pertinente au niveau SG-PAT-1 ne bénéficie pas du rajustement de son taux de rémunération en application de l'échelle de taux du 1<sup>er</sup> octobre 2005.
- (4) À l'exception du SG-PAT-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est de douze (12) mois.
- (5) Pour tous les employés rémunérés selon l'échelle des taux SG-PAT-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération est de six (6) mois et l'augmentation minimale doit être de trois cents dollars (300 \$) ou plus, comme le déterminera l'Employeur, ou d'un montant moindre portant la rémunération de l'employé au taux maximal de la fourchette. Aux fins des mutations et des promotions, l'augmentation d'échelon de rémunération minimale est de trois cents dollars (300 \$).

**APPENDICE « B »**

**PROTOCOLE D'ACCORD  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
ET  
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
AU SUJET DE LA DURÉE DU TRAVAIL**

L'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent que, à l'égard des employés auxquels s'appliquent les dispositions du paragraphe .07 de l'article 8, il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en termes de jours, en fonction d'une durée de travail journalière de sept virgule cinq (7,5) heures.

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes doivent être administrées comme suit :

**ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

L'alinéa c) qui définit le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

**ARTICLE 9 ET 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TEMPS DE DÉPLACEMENT**

La rémunération pour un employé ne doit s'appliquer qu'à un jour de travail normal pour les heures effectuées en plus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé.

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires un jour de repos, il est rémunéré conformément aux alinéas 9.01b) et 9.01c).

**ARTICLE 12 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

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

**ARTICLE 14 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

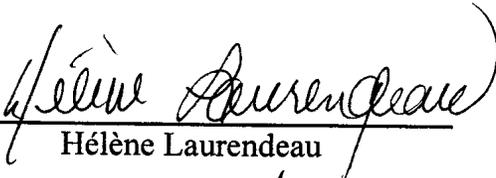
À compter de la date à laquelle le paragraphe .06 de l'article 8 s'applique ou cesse de s'appliquer pour un employé, les crédits de congés annuels et de congés de maladie accumulés sont convertis en jours ou en heures, le cas échéant.

Le protocole d'accord est en vigueur à compter de la date de la signature de la convention collective jusqu'au 30 septembre 2007.

SIGNÉE À OTTAWA, le 13<sup>ième</sup> jour du mois de décembre 2006.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Hélène Laurendeau

  
Michèle Demers

  
Georges Hupe

  
Michel Gingras

## APPENDICE « C »

**EXAMINATEURS DE BREVETS  
LETTRE D'ACCORD**

En reconnaissance du fait que, par le passé, certains examinateurs de brevet se sont vu accorder un congé pour se présenter à l'examen d'agent de brevet, il est convenu, entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Bureau des brevets, que ce dernier accordera un congé payé aux examinateurs de brevet pour se présenter à l'examen en vertu des conditions suivantes, expressément acceptées par les deux parties :

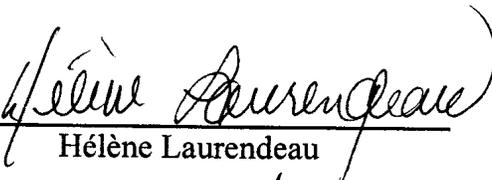
\*\*

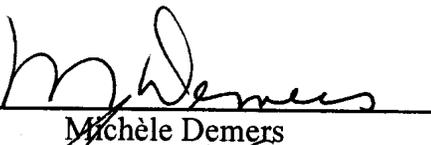
1. Le présent privilège est accordé à tout examinateur deux (2) fois au maximum au cours de sa carrière au Bureau des brevets et ce, pour chacun des quatre (4) examens.
2. L'attribution du privilège est laissée à la discrétion du Bureau des brevets et assujettie aux nécessités du service du Bureau.
3. Le privilège ne s'étendra pas aux séminaires préparatoires ni à aucun honoraire lié à l'examen ou au séminaire.
4. L'attribution de ce privilège ne signifie aucunement que la réussite à l'examen est une qualification nécessaire ou souhaitable pour les examinateurs de brevet, ni qu'il en sera tenu compte dans l'appréciation du personnel ou pour l'avancement.

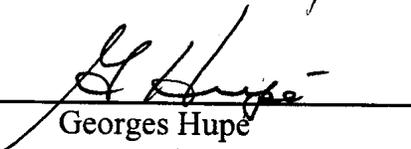
SIGNÉE À OTTAWA, le 13<sup>ième</sup> jour du mois de décembre 2006.

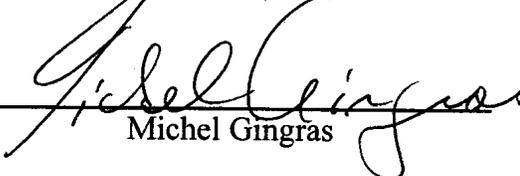
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Hélène Laurendeau

  
Michèle Demers

  
Georges Hupe

  
Michel Gingras

**APPENDICE « D »**

**PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)  
ET  
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA  
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)  
CONCERNANT  
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION SCIENCES APPLIQUÉES ET EXAMEN  
DES BREVETS :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE  
EXAMEN DES BREVETS**

1. Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Employeur offre une indemnité provisoire aux titulaires de postes SG-PAT qui exercent des fonctions de SG-PAT au sein du groupe Sciences appliquées et examen des brevets.
2. Les parties conviennent que les employés SG-PAT qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

\*\*

- a) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés SG-PAT qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

\*\*

- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

**INDEMNITÉ PROVISOIRE**

	<b>À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005</b>		<b>À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006</b>	
	<b>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>	<b>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
SG-PAT-1	5 528 \$	21,19 \$	5 666 \$	21,72 \$
SG-PAT-2	7 397 \$	28,36 \$	7 582 \$	29,06 \$
SG-PAT-3	8 623 \$	33,05 \$	8 839 \$	33,88 \$
SG-PAT-4	9 758 \$	37,40 \$	10 002 \$	38,34 \$
SG-PAT-5	11 406 \$	43,72 \$	11 691 \$	44,82 \$
SG-PAT-6	12 207 \$	46,79 \$	12 512 \$	47,96 \$
SG-PAT-7	13 142 \$	50,38 \$	13 471 \$	51,64 \$

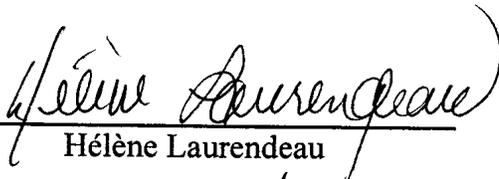
- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- f) L'employé SG-PAT qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 46.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés SG-PAT à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 40.03.
4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.

5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
6. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2007.

SIGNÉE À OTTAWA, le 13<sup>ième</sup> jour du mois de décembre 2006.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Hélène Laurendeau

  
Michèle Demers

  
Georges Hupe

  
Michel Gingras

**APPENDICE « E »**

**PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)  
ET  
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA  
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)  
CONCERNANT  
UNE INDEMNITÉ POUR CERTAINS EMPLOYÉS DE SANTÉ CANADA  
APPARTENANT AU GROUPE SCIENCES BIOLOGIQUES DE L'UNITÉ  
DE NÉGOCIATION SCIENCES APPLIQUÉES ET EXAMEN DES  
BREVETS (SP)**

1. L'employeur offrira une indemnité aux employés de la Direction générale des produits de santé et des aliments (DGPSA) de Santé Canada qui évaluent les produits thérapeutiques pour usage humain et occupent:

- des postes BI-4 ou BI-5
- ou
- des postes BI-5 au sein de la DGPSA où ils supervisent actuellement des employés occupant un poste BI-4 qui reçoivent l'indemnité prévue aux termes du présent accord;

et

qui évaluent l'innocuité et l'efficacité des produits thérapeutiques pour usage humain (drogues et matériaux médicaux tel que défini à la Partie II de la *Loi sur les aliments et drogues*) par une combinaison d'évaluations scientifiques approfondies de données cliniques obtenues par rapport aux humains, des évaluations des bienfaits et des risques, et de la gestion et la communication des risques. Les évaluations seront effectuées relativement aux éléments suivants:

- avant la mise en marché
- fabrication des produits biologiques
- biodisponibilité
- après la mise en marché

2. Les parties conviennent que les employés BI qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une « indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

\*\*

- (a) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés BI qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) payable à toutes les deux semaines :

\*\*

- (b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

	À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2005		À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2006	
	Montant annuel	Montant quotidien	Montant annuel	Montant quotidien
BI-4	14 336 \$	54,95 \$	14 694 \$	56,32 \$
BI-5	16 384 \$	62,80 \$	16 794 \$	64,37 \$

- (c) L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé sauf pour aux fins du calcul de la prestation supplémentaire de chômage prévue aux paragraphes 17.04, 17.05, 17.07 et 17.08.

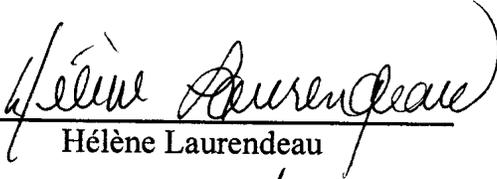
- (d) L'indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature du présent protocole d'accord.
  - (e) Sous réserve de l'alinéa (f) ci-dessous, le montant de l'indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) est celui stipulé à l'alinéa 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
  - (f) L'employé BI qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 46.08, touche une indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés BI à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier, conformément au paragraphe 40.03.
  4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien de l'indemnité pour l'examen clinique de médicaments pour usage humain (Human Drugs Clinical Review Allowance) pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
  5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

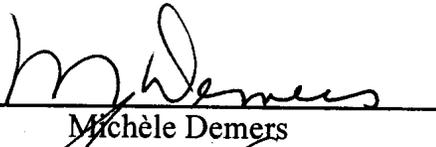
6. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2007.

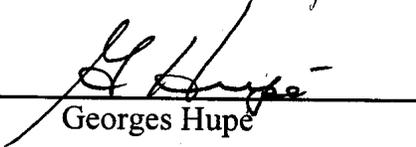
SIGNÉE À OTTAWA, le 13<sup>ième</sup> jour du mois de décembre 2006.

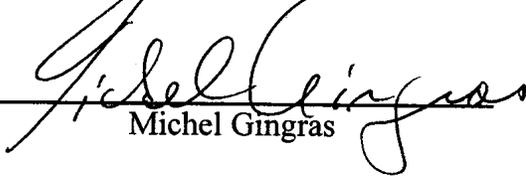
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Hélène Laurendeau

  
Michèle Demers

  
Georges Hupe

  
Michel Gingras

## **APPENDICE « F »**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE BLOCAGE DES POSTES**

#### **GÉNÉRALITÉS**

1. Le présent protocole d'accord établit les conditions d'emplois concernant la rémunération lors d'une reclassification pour tous employés dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.
2. Le présent protocole d'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
3. Le présent protocole d'accord prévaut sur le Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition lorsque celui-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. À compter du 13 décembre 1981, cet accord fera partie intégrante de toutes les conventions collectives auxquelles l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor seront parties.

#### **PARTIE I**

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

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

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

2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible 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 aux *Règlements sur la rémunération avec effet rétroactif*.
3.
  - a) L'employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et(ou) du niveau de son ancien poste.
  - b) Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
4. Les employés touchés par les dispositions du paragraphe 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

## **PARTIE II**

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

1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en oeuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à 100% de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujéti à un régime de rémunération au rendement le rajustement jusqu'au taux de

rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.

2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe 1 de la Partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la Partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.

SIGNÉE À OTTAWA, le 21<sup>ième</sup> jour du mois de juillet 1982.

## APPENDICE « G »

## RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

## TABLE DES MATIÈRES

<b>GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>136</b>
Application.....	136
Convention collective .....	136
Objectifs.....	136
** Définitions.....	136
Autorisations .....	140
Contrôle.....	140
Documents de référence.....	141
Demandes de renseignements .....	142
<b>PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....</b>	<b>142</b>
** 1.1    Ministères.....	142
1.2    Secrétariat du Conseil du Trésor.....	149
1.3    Commission de la fonction publique .....	149
1.4    Employés.....	151
<b>PARTIE II AVIS OFFICIEL.....</b>	<b>152</b>
** 2.1    Ministère .....	152
** 2.2    Secrétariat du Conseil du Trésor.....	152
<b>PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL .....</b>	<b>153</b>
3.1    Généralités .....	153
<b>PARTIE IV RECYCLAGE.....</b>	<b>153</b>
4.1    Généralités .....	153
** 4.2    Employés excédentaires.....	154
4.3    Personnes mises en disponibilité .....	155

<b>PARTIE V PROTECTION SALARIALE .....</b>	<b>156</b>
5.1 Poste d'un niveau inférieur .....	156
<b>PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS .....</b>	<b>156</b>
6.1 Généralités .....	156
** 6.2 Échange de postes .....	157
** 6.3 Options .....	158
** 6.4 Prime de maintien en fonction .....	161
<b>PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION.....</b>	<b>163</b>
Préambule .....	163
7.1 Définitions.....	164
** 7.2 Généralités .....	164
7.3 Responsabilités .....	168
** 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution.....	168
7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur.....	168
7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice .....	169
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération .....	169
** 7.8 Remboursement .....	170
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ .....	171
<b>ANNEXE « A » – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT .....</b>	<b>173</b>
<b>ANNEXE « B » .....</b>	<b>174</b>

## Généralités

### Application

Le présent appendice s'applique à tous les employés.

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 (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 employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés 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 employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite. Les employés pour lesquels 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* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

**Avis de mise en disponibilité** (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l'employé 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 la fonction publique à une entité ou à une société qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

**Échange de postes** (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu'un employé optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

**Employé excédentaire** (*surplus employee*) – Employé nommé pour une période indéterminée déclaré officiellement excédentaire par écrit par l'administrateur général dont il relève.

**Employé optant** (*opting employee*) – Employé nommé 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. L'employé a 120 jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 du présent appendice.

**Employé touché** (*affected employee*) – Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé 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 la fonction publique* (LRTFP), 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 la fonction publique faite par l'administrateur général à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique. L'employé 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 un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale 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 mesure de soutien à la transition (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 requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$. L'indemnité d'études comprend le remboursement d'un montant maximal de 2 000 \$, en plus des 8 000 \$ susmentionnés, pour les frais de scolarité, les livres et l'équipement requis pour un programme d'études universitaires supérieures.

**Mesure de soutien à la transition** (*transition support measure*) – Une des options offertes à l'employé optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe « B ».

**Ministère d'accueil** (*appointing department*) – Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

**Ministère d'attache** (*home department*) – Ministère ou organisme qui déclare un employé excédentaire.

**Mise en disponibilité accélérée** (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé 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, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la Directive concernant les voyages. 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 la *LRTFP*, 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 du fonctionnaire en vigueur à la date de l'offre;
- b) Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux du fonctionnaire, 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.

**Personne mise en disponibilité** (*laid off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

**Priorité d'employé excédentaire** (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

**Priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable** (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) – Une des options offertes à un employé optant auquel 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, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pendant un an à compter de la mise en disponibilité ou de l'alinéa 11(2.01) ou de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un an à compter du licenciement.

**Priorité de réintégration** (*reinstatement priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, à certains employés dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

**Réaménagement des effectifs** (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà

d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé 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 employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

**Réinstallation** (*relocation*) – Déplacement autorisé d'un employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

**Réinstallation d'une unité de travail** (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé.

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

**Statut d'employé excédentaire** (*surplus status*) – Un employé nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

**Système d'administration des priorités** (*priority administration system*) – Système conçu par la CFP pour faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

### **Autorisations**

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

### **Contrôle**

Les ministères 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

employés en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre d'employés placés sans recyclage; le nombre d'employés recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les employés ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux employés.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor 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 :

*Code canadien du travail, Partie I.*

Directive sur les voyages d'affaires, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.

*Loi sur la gestion des finances publiques, article 11.*

*Loi sur l'emploi dans la fonction publique, article 29.*

*Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.*

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, articles 48.1 et 49.*

Politique sur le licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution, Manuel du Conseil du trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13.

*Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, articles 34, 35, 36, 37, 39 et 42.*

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

## **Demandes de renseignements**

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

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice au Groupe des politiques de transition et de vie au travail, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employés pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou au bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du resourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

## **Partie I**

### **Rôles et responsabilités**

#### **1.1 Ministères**

\*\*

**1.1.1** Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils soient traités 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 réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

\*\*

**1.1.3** Les ministères établissent, au besoin, des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs et avise l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

**1.1.4** Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

**1.1.5** Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employés touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

**1.1.6** Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé 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 ledit employé par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la CFP.

La lettre doit indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;

ou

- b) l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 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 l'employé assujéti au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique.

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

**1.1.9** Sur demande d'un employé touché nommé 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 de la partie 6.3 du présent appendice à l'employé.

**1.1.10** Le ministère informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé 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** Les ministères informent le président et consultent les 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. Dès que les employés touchés sont connus, les ministères font part à l'Institut de leurs noms et de leurs lieux de travail.

**1.1.12** Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé est apte à être nommé à un poste. S'il ne l'est pas, il informe ce dernier et l'Institut de sa recommandation et fait parvenir à l'employé lui-même copie de la recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé qu'il peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé.

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

**1.1.14** Les ministères informent officiellement les employés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et rappellent à l'employé que l'appendice « F » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

**1.1.15** 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'un employé a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

**1.1.16** Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

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

**1.1.18** Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employés excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

**1.1.19** Les ministères d'attache réinstallent leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

**1.1.20** Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité 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 aucun employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

**1.1.21** Le ministère d'attache de l'employé assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation.

**1.1.22** Aux fins de la directive sur la réinstallation, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'employeur.

La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

\*\*

**1.1.23** 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 sont réputées être « un voyageur en service commandé ».

**1.1.24** Pour la période de priorité, les ministères d'attache prennent à leur charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employés excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention collective et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

**1.1.25** Lorsqu'un employé excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé.

**1.1.26** Les ministères protègent le statut d'employé nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employés excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

**1.1.27** Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

\*\*

**1.1.28** Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneurs, de conseillers, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneurs, les conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

**1.1.29** 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 employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

**1.1.30** Les ministères peuvent mettre un employé excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

**1.1.31** Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employés touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

**1.1.32** Les ministères donnent aux employés 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.

**1.1.33** Si un employé excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions du para. 1.3.3 continuent de s'appliquer.

**1.1.34** Les ministères doivent présumer que les employés désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

**1.1.35** Les ministères fournissent aux employés touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitæ;

- e) la préparation à une entrevue avec la CFP;
  - f) les droits et obligations de l'employé;
  - g) la situation actuelle de l'employé (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
  - h) les autres possibilités offertes à l'employé (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, démission, mise en disponibilité accélérée);
  - i) les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
  - j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
  - k) les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
  - l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
  - m) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- et
- n) un avertissement selon lequel, si l'employé refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé.

**1.1.36** Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employés en cause et par les ministères d'accueil.

**1.1.37** L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres clauses de la présente convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

**1.1.38** L'employé excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis 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.

## **1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor**

**1.2.1** Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a) d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties,  
et
- b) d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage.

## **1.3 Commission de la fonction publique**

**1.3.1** La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employés excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

**1.3.2** Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

**1.3.3** La CFP fait activement la promotion des compétences des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

**1.3.4** Lorsque des ministères n'appliquent pas le présent appendice de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employés, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

**1.3.5** Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employés excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

**1.3.6** La CFP fournit aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

**1.3.7** La CFP fournit directement à l'Institut des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports à l'Institut.

**1.3.8** La Commission de la fonction publique décide si les employés sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Institut de sa décision.

**1.3.9** Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

**1.3.10** Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

**1.3.11** La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Institut, dans les cas où l'employé ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

## **1.4 Employés**

**1.4.1** Les employés ont le droit d'être représentés par leurs agents négociateurs en ce qui concerne l'application du présent appendice.

**1.4.2** Il incombe aux employés directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère et avec la CFP, à moins qu'ils 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 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 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.-à-d. les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), 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 employés optants 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 120 jours après déclaration de leur statut d'employé optant.

## **Partie II**

### **Avis officiel**

#### **2.1 Ministère**

**2.1.1** Tel que déjà mentionné à l'article 1.1.11, les ministères informent et consultent les représentants de l'agent négociateur 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'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employés touchés.

\*\*

**2.1.2** Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le Secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

#### **2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor**

\*\*

**2.2.1** Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1.2 ci-dessus, et au plus tard deux jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement, le Secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le président de l'Institut. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

## **Partie III**

### **Réinstallation d'une unité de travail**

#### **3.1 Généralités**

**3.1.1** Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les employés dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employés visés par une situation de réaménagement des effectifs.

**3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice.

**3.1.3** Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

**3.1.4** Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ministère d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé 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 l'employé.

**3.1.5** L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

## **Partie IV**

### **Recyclage**

#### **4.1 Généralités**

**4.1.1** Pour faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères 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 CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

**4.1.3** Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

## **4.2 Employés excédentaires**

**4.2.1** L'employé excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

\*\*

- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence au paragraphe a) ci-dessus.

**4.2.2** Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

**4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé soit satisfaisant.

**4.2.4** Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il 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 l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

**4.2.6** L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

**4.2.7** Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente partie, l'employé excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé(e) 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;
  - c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;
- et
- d) que le ministère 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 revu par la CFP 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 employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention 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 l'employé demeure en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste duquel il a été déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

## **Partie VI**

### **Options offertes aux employés**

#### **6.1 Généralités**

**6.1.1** Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel 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 l'employé. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**6.1.2** L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura 120 jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

**6.1.3** L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 120 jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit.

**6.1.4** Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**6.1.5** Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé est inadmissible à ces options.

## **6.2 Échange de postes**

**6.2.1** Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

**6.2.2** Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

**6.2.3** Seul l'employé optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée.

**6.2.4** Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de la fonction publique.

**6.2.5** Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

\*\*

**6.2.6** L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

**6.2.7** Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employés de mêmes groupe et niveau. Deux employés qui ne sont pas des même 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 6 pour cent.

**6.2.8** L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employés concernés 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.

### 6.3 Options

**6.3.1** Seul l'employé optant 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 d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (ii) À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option a).

\*\*

- (iii) Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de 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 mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.

- (iv) Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire et l'employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b) une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). L'employé qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

\*\*

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 8 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu, plus un montant n'excédant pas 2 000 \$, en sus des 8 000 \$ susmentionnés, pour le remboursement des frais de scolarité et des livres et de l'équipement requis, accompagnés d'un reçu, pour un programme d'études universitaires supérieures.

L'employé choisissant l'option c) peut :

- (i) démissionner de la fonction publique et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes

d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

**6.3.2** La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé optant qui choisit l'option b) ou c).

**6.3.3** 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.

**6.3.4** L'employé qui choisit l'option b) ou l'option c)i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

**6.3.5** L'employé qui choisit l'option c)ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**6.3.6** Tous les employés optants droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

**6.3.7** L'employé optant 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 nommé de nouveau à un secteur de la fonction publique du Canada, et plus précisément dans un ministère ou organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

**6.3.8** Nonobstant l'article 6.3.7, l'employé optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

**6.3.9** 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 l'intéressé 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.

**6.3.10** Un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de 12 mois devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

**6.3.11** 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.

#### **6.4 Prime de maintien en fonction**

**6.4.1** Les employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

**6.4.2** Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

\*\*

**6.4.3** La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est nommée de nouveau, ou embauchée, dans un secteur de la fonction publique du Canada, plus précisément dans un ministère ou organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ou qui est embauchée par le nouvel employeur dans les six 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.

**6.4.4** Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique 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 la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

**6.4.5** Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

**6.4.6** Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de la fonction publique :

- a) sont réinstallées ailleurs,

et

- b) que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;

et

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

**6.4.7** Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

**6.4.8** Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;

- b) lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;

et

- c) lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

**6.4.9** Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé ne soit pas parti 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 employés;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;

et

- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition;
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de la fonction publique.

## Uniquement à titre d'information pour les employés

Pour information à l'égard des avantages, se référer à l'article 11(10) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

### 7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes d'exécution** (*alternative delivery initiative*) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de la fonction publique à une entité ou corporation qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2)(g.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

### 7.2 Généralités

Les ministères, 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 180 jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Institut.

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 RE-DME sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et 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-DMPS 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 l'employé pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

## 1. **Commercialisation**

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera 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 membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d., 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-employé, 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 employés touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis 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 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 du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujéti le nouvel employeur;
- (i.ii) le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifie.
- (ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- (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 à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- (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) 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 85 pour cent du salaire horaire dans l'administration fédérale (= 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 85 pour cent du salaire annuel dans l'administration fédérale (= 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 à l'article 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 ans;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée 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 catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

**7.3.2** Il incombe aux employés directement touchés 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 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 doit aviser par écrit tous les employés auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

\*\*

**7.4.2** L'employé doit indiquer dans les 60 jours suivant la réception de l'avis écrit s'il accepte l'offre d'emploi.

### **7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur**

**7.5.1** L'employé visé 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 mois et sera licencié 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 mois sauf si le fonctionnaire n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

**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** L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* s'appliqueront aux employés qui seront déclarés excédentaires.

**7.5.4** L'employé 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 d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est dire entre l'emploi dans la fonction publique 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 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé 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 6.4 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** L'employé visé 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 mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique 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 sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.2** Si l'employé accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique 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 sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.3** L'employé 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 6,5 pour cent 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 mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.4** L'employé qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait dans la fonction publique et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère 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 articles 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 articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite un section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) 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 un montant correspondant à celui qu'il 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 à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de l'employé a été transféré, devra rembourser au receveur général 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, l'employé 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'il 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, l'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur 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 il a droit au moment du transfert.

**7.9.3** Si :

- a) les conditions énoncées à l'article 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 l'employé prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1;

ou que

- d) dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans la fonction 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 employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 pour cent 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 employés 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 »**

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)</b>
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)</b>
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la MST.