

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE ARCHITECTURE ET  
URBANISME**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2003 / Expiration le 30 septembre 2003**

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 AR qui exercent des fonctions de AR au sein du groupe Sciences appliquées et génie.
2. Les parties conviennent que les employés AR 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> avril 2003 et jusqu'au 30 septembre 2003, les employés AR 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**

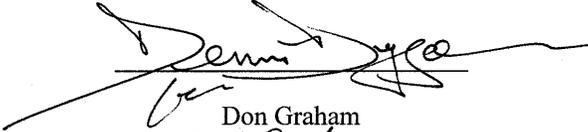
	<b>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
AR-1	5 000 \$	19,17 \$
AR-2	6 480 \$	24,84 \$
AR-3	8 146 \$	31,23 \$
AR-4	9 485 \$	36,36 \$
AR-5	10 690 \$	40,98 \$
AR-6	11 536 \$	44,22 \$
AR-7	12 890 \$	49,41 \$

- 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 AR 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 AR 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 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 5<sup>e</sup> jour du mois de mars 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA



Don Graham

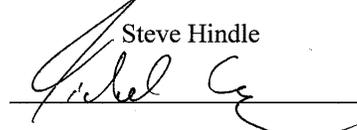


Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



Steve Hindle



Michel Gingras

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2003 / Expiration le 30 septembre 2003**

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 EN qui exercent des fonctions de EN au sein du groupe Sciences appliquées et génie.
2. Les parties conviennent que les employés EN 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> avril 2003 et jusqu'au 30 septembre 2003, les employés EN 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**

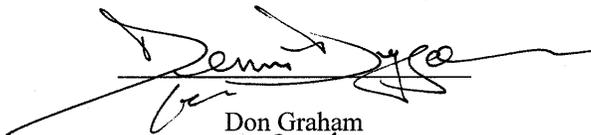
	<b>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
EN-ENG-1	5 429 \$	20,81 \$
EN-ENG-2	6 590 \$	25,26 \$
EN-ENG-3	8 879 \$	34,03 \$
EN-ENG-4	10 263 \$	39,34 \$
EN-ENG-5	11 840 \$	45,38 \$
EN-ENG-6	13 064 \$	50,08 \$
EN-SUR-1	6 005 \$	23,02 \$
EN-SUR-2	8 832 \$	33,85 \$
EN-SUR-3	9 514 \$	36,47 \$
EN-SUR-4	10 799 \$	41,39 \$
EN-SUR-5	11 648 \$	44,65 \$
EN-SUR-6	11 673 \$	44,74 \$

- 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 EN 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 EN 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 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 5<sup>e</sup> jour du mois de mars 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA



Don Graham

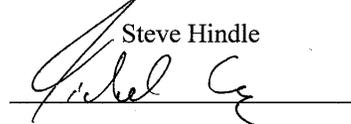


Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



Steve Hindle



Michel Gingras

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE PRÉPOSÉ AUX  
BREVETS**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2003 / Expiration le 30 septembre 2003**

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 génie.
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> avril 2003 et jusqu'au 30 septembre 2003, 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**

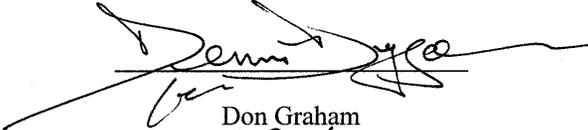
	<b>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
SG-PAT-1	5 000 \$	19.17 \$
SG-PAT-2	6 692 \$	25.65 \$
SG-PAT-3	7 801 \$	29.90 \$
SG-PAT-4	8 827 \$	33.84 \$
SG-PAT-5	10 318 \$	39.55 \$
SG-PAT-6	11 042 \$	42.33 \$
SG-PAT 7	11 889 \$	45.57 \$

- 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 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 5<sup>e</sup> jour du mois de mars 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA



Don Graham

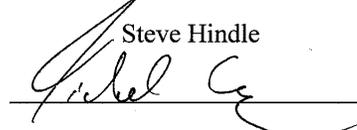


Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



Steve Hindle



Michel Gingras

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE ARCHITECTURE ET  
URBANISME**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2002 / Expiration le 31 mars 2003**

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 AR qui exercent des fonctions de AR au sein du groupe Sciences appliquées et génie.
2. Les parties conviennent que les employés AR 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 2002 et jusqu'au 31 mars 2003, les employés AR 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>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
AR-1	5 000 \$	19,17 \$
AR-2	6 480 \$	24,84 \$
AR-3	8 146 \$	31,23 \$
AR-4	9 485 \$	36,36 \$
AR-5	10 690 \$	40,98 \$
AR-6	11 536 \$	44,22 \$
AR-7	12 890 \$	49,41 \$

- 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 AR 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 AR 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 31 mars 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 25<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA



---

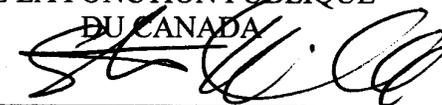
Don Graham



---

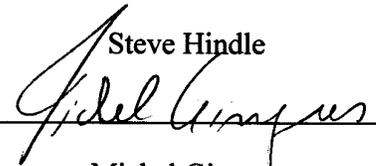
Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



---

Steve Hindle



---

Michel Gingras

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2002 / Expiration le 31 mars 2003**

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 EN qui exercent des fonctions de EN au sein du groupe Sciences appliquées et génie.
2. Les parties conviennent que les employés EN 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 2002 et jusqu'au 31 mars 2003, les employés EN 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>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
EN-ENG-1	5 429 \$	20,81 \$
EN-ENG-2	6 590 \$	25,26 \$
EN-ENG-3	8 879 \$	34,03 \$
EN-ENG-4	10 263 \$	39,34 \$
EN-ENG-5	11 840 \$	45,38 \$
EN-ENG-6	13 064 \$	50,08 \$
EN-SUR-1	6 005 \$	23,02 \$
EN-SUR-2	8 832 \$	33,85 \$
EN-SUR-3	9 514 \$	36,47 \$
EN-SUR-4	10 799 \$	41,39 \$
EN-SUR-5	11 648 \$	44,65 \$
EN-SUR-6	11 673 \$	44,74 \$

- 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 EN 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 EN 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 31 mars 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 25<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

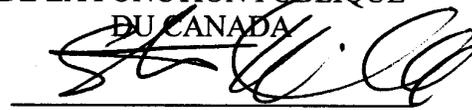


Don Graham

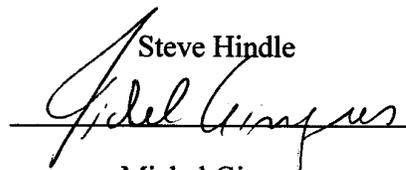


Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



Steve Hindle



Michel Gingras

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE PRÉPOSÉ AUX  
BREVETS**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2002 / Expiration le 31 mars 2003**

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 génie.
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 2002 et jusqu'au 31 mars 2003, 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>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
SG-PAT-1	5 000 \$	19.17 \$
SG-PAT-2	6 692 \$	25.65 \$
SG-PAT-3	7 801 \$	29.90 \$
SG-PAT-4	8 827 \$	33.84 \$
SG-PAT-5	10 318 \$	39.55 \$
SG-PAT-6	11 042 \$	42.33 \$
SG-PAT 7	11 889 \$	45.57 \$

- 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 31 mars 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 25<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA



Don Graham

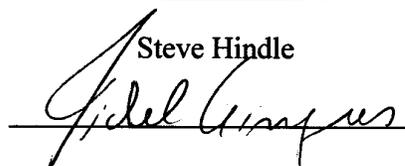


Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



Steve Hindle



Michel Gingras



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

## Sciences appliquées et génie

### Groupes :

Actuariat

Agriculture

Architecture et urbanisme

Sciences biologiques

Chimie

Génie et arpentage

Sciences forestières

Météorologie

Sciences physiques

Réglementation

scientifique

Préposés aux brevets

Date d'expiration : le 30 septembre 2002



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

Sciences appliquées et génie

Groupes :

Actuariat	Sciences forestières
Agriculture	Météorologie
Architecture et urbanisme	Sciences physiques
Sciences biologiques	Réglementation scientifique
Chimie	Préposés aux brevets
Génie et arpentage	

Date d'expiration : le 30 septembre 2002

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
Division des relations de travail  
Direction des ressources humaines  
L'Esplanade Laurier  
140, rue O'Connor  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2001

N° de catalogue BT 42-230/2002  
ISBN 0-660-61575-4

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

<http://www.tbs-sct.gc.ca>

Institut professionnel de la Fonction  
publique du Canada (IFPC)  
53, Promenade Auriga  
Nepean (Ontario)  
K2E 8C3



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

<b>CODE</b>	<b>GROUPE</b>	
201	Actuariat	(AC)
202	Agriculture	(AG)
203	Architecture et urbanisme	(AR)
205	Sciences biologiques	(BI)
206	Chimie	(CH)
210	Génie et arpentage	(EN)
211	Sciences forestières	(FO)
218	Météorologie	(MT)
222	Sciences physiques	(PC)
224	Réglementation scientifique	(SG-SRE)
230	Préposés aux brevets	(SG-PAT)

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE ARCHITECTURE ET  
URBANISME**

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 AR qui exercent des fonctions de AR au sein du groupe Sciences appliquées et génie.
2. Les parties conviennent que les employés AR 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 2002 et jusqu'au 31 mars 2003, les employés AR 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>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
AR-1	5 000 \$	19,17 \$
AR-2	6 480 \$	24,84 \$
AR-3	8 146 \$	31,23 \$
AR-4	9 485 \$	36,36 \$
AR-5	10 690 \$	40,98 \$
AR-6	11 536 \$	44,22 \$
AR-7	12 890 \$	49,41 \$

- 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 AR 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 AR 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 31 mars 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 25<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA



---

Don Graham



---

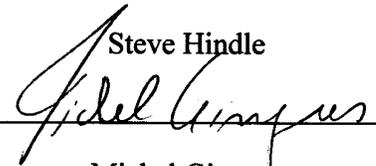
Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



---

Steve Hindle



---

Michel Gingras

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE**

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 EN qui exercent des fonctions de EN au sein du groupe Sciences appliquées et génie.
2. Les parties conviennent que les employés EN 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 2002 et jusqu'au 31 mars 2003, les employés EN 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>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
EN-ENG-1	5 429 \$	20,81 \$
EN-ENG-2	6 590 \$	25,26 \$
EN-ENG-3	8 879 \$	34,03 \$
EN-ENG-4	10 263 \$	39,34 \$
EN-ENG-5	11 840 \$	45,38 \$
EN-ENG-6	13 064 \$	50,08 \$
EN-SUR-1	6 005 \$	23,02 \$
EN-SUR-2	8 832 \$	33,85 \$
EN-SUR-3	9 514 \$	36,47 \$
EN-SUR-4	10 799 \$	41,39 \$
EN-SUR-5	11 648 \$	44,65 \$
EN-SUR-6	11 673 \$	44,74 \$

- 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 EN 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 EN 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 31 mars 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 25<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

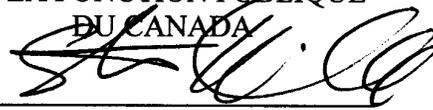


Don Graham

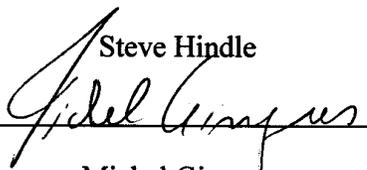


Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



Steve Hindle



Michel Gingras

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE PRÉPOSÉ AUX  
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 génie.
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 2002 et jusqu'au 31 mars 2003, 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>Montant annuel</b>	<b>Montant quotidien</b>
SG-PAT-1	5 000 \$	19.17 \$
SG-PAT-2	6 692 \$	25.65 \$
SG-PAT-3	7 801 \$	29.90 \$
SG-PAT-4	8 827 \$	33.84 \$
SG-PAT-5	10 318 \$	39.55 \$
SG-PAT-6	11 042 \$	42.33 \$
SG-PAT 7	11 889 \$	45.57 \$

- 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 31 mars 2003 ou à la date du renouvellement de la convention collective du Groupe Sciences appliquées et génie, selon celle de ces dates qui survient la première.

SIGNÉ À OTTAWA, le 25<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA



Don Graham

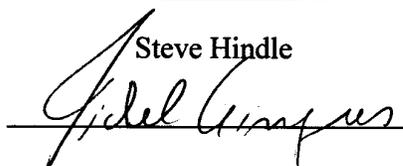


Marc Thibodeau

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



Steve Hindle



Michel Gingras

**ARTICLE 17**  
**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

**17.03 Congé de maternité non payé**

(A)

(1) 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-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

a) Nonobstant le sous-alinéa 17.03(A)(1) ci-dessus :

(i) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie au sous-alinéa 17.03(A)(1) ci-dessus;

et

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'Employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né;

la période de congé de maternité non payé définie au sous-alinéa 17.03(A)(1) ci-dessus peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) 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 est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

b) La prolongation décrite au sous-alinéa 17.03(A)(1)a ci-dessus prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

- (2) L'Employeur peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.
- (3) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - a) d'utiliser les crédits de congés annuels et de congés compensatoires qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - b) d'utiliser ses crédits de congés 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 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent paragraphe, les termes « maladie » ou « blessure », définis à l'article ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.
- (B) 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.
- (C) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins du calcul 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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 par le même ministère dans les cinq (5) 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 grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et 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 grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, 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 indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi 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 grossesse de l'assurance-emploi.
- 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*.

- 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 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 :

- (1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04(A)(2) 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;

et

- (2) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité au sous-alinéa 17.04(A), sauf les sous-alinéas 17.04(A)(2) et (3);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 17.05(A)(1), 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 d'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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs au sous-alinéa 17.05(A)(1) ci-dessus.

### **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) :

(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 cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

e) 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.

- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- 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 en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 17.04 a)(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* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) 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 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) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales 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 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 d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 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.
- 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*.
- 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.

#### **17.08 Indemnités parentales spéciales pour les employées totalement invalides**

(A) L'employée qui :

- (1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07(A)(2) uniquement parce que les indemnités 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;

et

- (2) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au sous-alinéa 17.07(A), sauf aux sous-alinéas 17.07(A)(2) et (3);

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne reçoit pas d'indemnités parentales pour le motif indiqué au sous-alinéa 17.08(A)(1), 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 des prestations en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 17.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des indemnités parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa 17.08(A)(1) ci-dessus.

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

---

**ARTICLE 2  
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

**2.01**

\*\*

« **conjoint** » 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** » on dit qu'il existe des liens de conjoint de fait lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son conjoint, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint (“common-law spouse”);

**ARTICLE 8  
DURÉE DU TRAVAIL**

**Prime de poste**

\*\*

**8.19** L'employé qui accomplit un poste de travail normalement prévu à l'horaire touche une prime de poste d'un dollar cinquante (1,50 \$) 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 au groupe MT.

Les employés reçoivent une prime supplémentaire d'un dollar cinquante (1,50 \$) 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 au groupe 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 d'un dollar cinquante (1,50 \$) 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 poste, le cas échéant.
- b) L'employé peut recevoir une telle prime seulement si le calendrier de ses postes 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.

\*\*

**9.06** 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.

\*\*

**9.08**

- 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 neuf dollars (9 \$) 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 neuf dollars (9 \$) 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.

## ARTICLE 11 DISPONIBILITÉ

\*\*

### 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 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.

\*\*

**11.06** 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 13 TEMPS DE DÉPLACEMENT

### 13.01

b)

\*\*

- (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 heures et demie (7 1/2), mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire.

\*\*

- 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.

## **ARTICLE 15 CONGÉS ANNUELS**

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

#### **15.02**

\*\*

- c) Un jour et onze douzièmes ( $1 \frac{11}{12}$ ) par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

- d) Deux jours et un douzième ( $2 \frac{1}{12}$ ) par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

- e) deux jours et un tiers ( $2 \frac{1}{3}$ ) par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service

### **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.

## **ARTICLE 16**

### **CONGÉ DE MALADIE**

#### **Crédits**

##### **16.01**

\*\*

- b) Un employé qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un sixième (1/6) de journée pour chaque mois civil pendant lequel il travaille des postes et touche au moins dix (10) jours de rémunération. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé a déjà utilisé quinze (15) jours de congé de maladie durant l'exercice en cours.

\*\*

**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 11(2)g) 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**

\*\*

#### **17.02 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, 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 quatre (4) 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 grand-parent, 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.

\*\*

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

- a) L'employé qui devient parent à la suite de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la majorité se voit accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas trente-cinq (35) semaines consécutives, ou trente-sept (37) semaines consécutives lorsque l'employé est assujéti au délai de carence mentionné en 17.07b)(i)(A), commençant à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption, ou après cette date.
- b) La période de congé parental se termine :
- (i) dans le cas où la période de congé de maternité non payé mentionnée au sous-alinéa 17.03a)(i) ci-dessus est suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employé, ou par le conjoint de celle-ci s'il s'agit d'un couple d'employés de la fonction publique, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant;
  - (ii) dans le cas où la période de congé de maternité non payé est prolongée de la façon indiquée au sous-alinéa 17.03a)(i)(A) ci-dessus est suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employée, ou par le conjoint de celle-ci dans le cas d'un couple d'employés de la fonction publique, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant;
- et
- (iii) dans tous les autres cas, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de l'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption.
- c) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue

de la naissance de son enfant ou dès que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.

- d)
- (i) L'Employeur peut demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou la preuve d'adoption de l'enfant.
  - (ii) Le congé parental non payé pris par un couple d'employés de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-cinq (35) semaines pour les deux employés ensemble, ou trente-sept (37) semaines consécutives lorsque qu'un des deux employés est assujetti au délai de carence mentionné en 17.07b)(i)(A).
- e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins du calcul 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 des prestations parentales conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit au sous-alinéa 17.07b) ci-dessous, 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 ou reçoit des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur;
- et
- (iii) signe une entente avec l'Employeur dans laquelle il s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que l'Employeur consente à ce que cette date soit modifiée;

- (B) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé parental non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul des indemnités parentales;
  - (C) tout employé qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du sous-alinéa 17.07a)(iii)(A) et (B), pour des motifs autres que le décès, la mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa 17.04a)(iii)(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*, est tenu de rembourser à l'Employeur l'indemnité reçue en raison d'un congé de maternité, au prorata du nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures de travail à être travaillées, tel que précisé au sous-alinéa 17.07a)(iii)(B) ci-dessus.
- (iv) pour les besoins du sous-alinéa 17.07a)(iii)(B), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.
- b) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :
- (i)
    - (A) 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 pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
    - (B) sous réserve du sous-alinéa 17.07b)(i)(C) qui suit, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* la différence entre le montant

brut des indemnités parentales de l'assurance-emploi auxquelles il a droit initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;

- (C) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des indemnités parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle les prestations parentales décrites au sous-alinéa 17.07b)(i)(B) lui sont versées dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu dudit paragraphe.
- (ii) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa 17.07b)(i) ci-dessus, et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il pourrait être appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- (iii) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-alinéa 17.07b)(i) sera :
  - (A) 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;
  - (B) 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 17.07b)(iii)(A) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employé par le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- (iv)
  - (A) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 17.07b)(iii) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
  - (B) Nonobstant le sous-alinéa 17.07b)(iv)(A) et sous réserve du sous-alinéa 17.07b)(iii)(B), 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 celui qu'il recevait ce jour-là.
- (v) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il reçoit des indemnités parentales, ces indemnités sont rajustées en conséquence.
- (vi) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

\*\*

#### **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;

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

\*\*

- b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines;

**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 d'une durée maximale d'une (1) journée 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;

**ARTICLE 19  
INDEMNITÉ DE DÉPART**

**19.01**

\*\*

**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.

**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 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 3 juin 1999 qui vise tous les employés du groupe Sciences appliquées et génie conformément à la Partie I de la Gazette du Canada du 27 mars 1999.

**ARTICLE 36**  
**ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

**36.03**

\*\*

(13) Régime de soins de santé de la fonction publique;

**ARTICLE 38**  
**NORMES DE DISCIPLINE**

\*\*

**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.

## **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**

### **Congé annuel**

#### **40.10**

\*\*

c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à un jour et onze douzièmes ( $1 \frac{11}{12}$ ) par mois, vingt-trois soixantièmes ( $\frac{23}{60}$ ) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;

\*\*

e) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à deux jours et un tiers ( $2 \frac{1}{3}$ ) par mois, sept quinzièmes ( $\frac{7}{15}$ ) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;

## **ARTICLE 46 RÉMUNÉRATION**

### **Rémunération provisoire**

#### **46.08**

\*\*

a) Le nombre requis de jours ouvrables consécutifs auquel on réfère au paragraphe 46.08 est quatre (4) jours ouvrables consécutifs;

b)

\*\*

- (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 quatre (4) 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.

#### **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 2002.

**\*\*APPENDICE « A »****AC – GROUPE : ACTUARIAT  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**D) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**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 :	\$	38042	39687	41326	43878	45896	47911	49928	51944	53960
À :	A	38803	40481	42153	44756	46814	48869	50927	52983	55039
	B	38803	40481	42153	44756	46814	48869	50927	52983	55039
	C	39773	41493	43207	45875	47984	50091	52200	54308	56415
	D	40767	42530	44287	47022	49184	51343	53505	55666	57825
		<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 :	\$	55974	58378	60772	63034	65200	67379			
À :	A	57093	59546	61987	64295	66504	68727			
	B	57093	59546	61987	64295	66504	68727	71304	73978	
	C	58520	61035	63537	65902	68167	70445	73087	75827	
	D	59983	62561	65125	67550	69871	72206	74914	77723	

**AC-2**

De :	\$	70855	73243	75626	78011	80399				
À :	A	72272	74708	77139	79571	82007				
	B	72272	74708	77139	79571	82007	84967	88035		
	C	74079	76576	79067	81560	84057	87091	90236		
	D	75931	78490	81044	83599	86158	89268	92492		

**AC-3**

De :	\$	79506	82006	84496	86997	89847				
À :	A	81096	83646	86186	88737	91644				
	B	81096	83646	86186	88737	91644	94792	98048	101415	
	C	83123	85737	88341	90955	93935	97162	100499	103950	
	D	85201	87880	90550	93229	96283	99591	103011	106549	

\*\*

**AC  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) Aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, l'employé est rémunéré selon les échelles de taux (A), (B), (C) et (D), au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.
- (2) Les employés qui ont été membres associés de la Society of Actuaries depuis plus de six (6) ans et rémunérés au taux maximum de rémunération du niveau AC-1 le 1<sup>er</sup> octobre 2000, passeront au nouveau taux maximum de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000.
- (3) Les employés qui ont été membres fellows de la Society of Actuaries ou de la Casualty Actuarial Society depuis plus de quatre (4) ans et rémunérés au taux maximum de rémunération du niveau AC-2 le 1<sup>er</sup> octobre 2000, passeront au nouveau taux maximum de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés rémunérés selon les échelles de taux des AC-1 à AC-3 est de douze (12) mois.
- (5) 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 1999 pour tous les employés.
  - b) En plus de l'augmentation périodique d'échelon de rémunération prévue à la note (4), 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 cinquième 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 qu'il est membre associé de la Society of Actuaries et qu'il compte au moins 15 années de service continu et d'expérience dans le domaine de l'actuariat au gouvernement du Canada.
- (6) Lorsque, pendant la période de rétroactivité, l'employé était rémunéré au moment de sa première nomination dans la fonction publique à un taux de rémunération au-dessus du minimum de son unité de négociation, ou qu'il a été promu ou muté et rémunéré à un taux au-dessus du taux précisé par les règlements en cas de promotion ou de mutation, il est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux de rémunération au taux de rémunération le plus près, mais non inférieur, au taux de rémunération auquel il a été nommé et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux jusque et y compris le taux indiqué au-dessous de celui qu'il touchait.
- (7) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé, nommé à un poste de l'unité de négociation suite à une promotion ou à une rétrogradation ou à une nomination dans la fonction publique après le 27 juin 1978, est le premier lundi suivant la période d'augmentation d'échelon de rémunération inscrite ci-dessous, calculée à partir de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de la nomination dans la fonction

publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération inscrites ci-dessous ne s'appliqueront pas aux employés nommés avant le 27 juin 1978.

#### **PÉRIODES D'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

<b>Niveaux</b>	<b>Employés à plein temps</b>	<b>À demi-temps ou plus, mais moins qu'à temps plein</b>	<b>À un tiers temps ou plus, mais moins qu'à demi-temps</b>
AC-1 à AC-3	52 semaines	104 semaines	156 semaines

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**AG-1**

De :	\$	21924	à	38681*	39898	41424	43203	44982
À :	A	22362	à	39455*	40696	42252	44067	45882
	B	22921	à	40441*	41713	43308	45169	47029
	C	23494	à	41452*	42756	44391	46298	48205

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**AG-2**

De :	\$	44424	46349	48283	50205	52152
À :	A	45312	47276	49249	51209	53195
	B	46445	48458	50480	52489	54525
	C	47606	49669	51742	53801	55888

**AG-3**

De :	\$	51777	53724	55675	57430	59183
À :	A	52813	54798	56789	58579	60367
	B	54133	56168	58209	60043	61876
	C	55486	57572	59664	61544	63423

**AG-4**

De :	\$	58273	60196	62115	64034	65947
À :	A	59438	61400	63357	65315	67266
	B	60924	62935	64941	66948	68948
	C	62447	64508	66565	68622	70672

**AG-5**

De :	\$	65246	67481	69713	71920	74123
À :	A	66551	68831	71107	73358	75605
	B	68215	70552	72885	75192	77495
	C	69920	72316	74707	77072	79432

**AG**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (2) 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 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, 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.
  - c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » 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.

**AR - GROUPE : ARCHITECTURE ET URBANISME**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**AR-1**

De :	\$	22999	à	36507
À :	A	23459	à	37237
	B	24045	à	38168
	C	24646	à	39122

**AR-2**

De :	\$	36425	38177	39937	41693	43443	45200
À :	A	37154	38941	40736	42527	44312	46104
	B	38083	39915	41754	43590	45420	47257
	C	39035	40913	42798	44680	46556	48438

**AR-3**

De :	\$	44708	46678	48649	50614	52576	54153
À :	A	45602	47612	49622	51626	53628	55236
	B	46742	48802	50863	52917	54969	56617
	C	47911	50022	52135	54240	56343	58032

**AR-4**

De :	\$	50431	52607	54749	56891	59030	60801
À :	A	51440	53659	55844	58029	60211	62017
	B	52726	55000	57240	59480	61716	63567
	C	54044	56375	58671	60967	63259	65156

**AR-5**

De :	\$	56605	59027	61451	63875	66296	68285
À :	A	57737	60208	62680	65153	67622	69651
	B	59180	61713	64247	66782	69313	71392
	C	60660	63256	65853	68452	71046	73177

**AR-6**

De :	\$	63444	65961	68470	70984	73500	75704
À :	A	64713	67280	69839	72404	74970	77218
	B	66331	68962	71585	74214	76844	79148
	C	67989	70686	73375	76069	78765	81127

**AR-7**

De :	\$	68055	70784	73502	76234	78967	83510
À :	A	69416	72200	74972	77759	80546	85180
	B	71151	74005	76846	79703	82560	87310
	C	72930	75855	78767	81696	84624	89493

**AR  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

(3)

\*\*

b)

- (i) tout employé rémunéré durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-1 est rémunéré, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, suivant l'échelle de rémunération (A) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à deux virgule zéro pour cent (2,0 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé.
- (ii) tout employé rémunéré durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-1 est rémunéré, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, suivant l'échelle de rémunération (B) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé.
- (iii) tout employé rémunéré durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-1 est rémunéré, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, suivant l'échelle de rémunération (C) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**BI-1**

De :	\$	22182	à	38819*	39605	41139	42674	44210	45745
À :	A	22626	à	39595*	40397	41962	43527	45094	46660
	B	23192	à	40585*	41407	43011	44615	46221	47827
	C	23772	à	41600*	42442	44086	45730	47377	49023

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**BI-2**

De :	\$	43361	45221	47092	48955	50819	52684	54548
À :	A	44228	46125	48034	49934	51835	53738	55639
	B	45334	47278	49235	51182	53131	55081	57030
	C	46467	48460	50466	52462	54459	56458	58456

**BI-3**

De :	\$	51583	53826	56067	58312	60551	62611
À :	A	52615	54903	57188	59478	61762	63863
	B	53930	56276	58618	60965	63306	65460
	C	55278	57683	60083	62489	64889	67097

**BI-4**

De :	\$	61073	63435	65800	68162	70527
À :	A	62294	64704	67116	69525	71938
	B	63851	66322	68794	71263	73736
	C	65447	67980	70514	73045	75579

**BI-5**

De :	\$	69545	72161	74776	77303
À :	A	70936	73604	76272	78849
	B	72709	75444	78179	80820
	C	74527	77330	80133	82841

**BI**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (2) 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 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, 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.
  - c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » 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.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**CH-1**

De :	\$	24631	à	34269*	36505	38145	39784	41423
À :	A	25124	à	34954*	37235	38908	40580	42251
	B	25752	à	35828*	38166	39881	41595	43307
	C	26396	à	36724*	39120	40878	42635	44390

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**CH-2**

De :	\$	40202	42178	44156	46131	48120	50087	51961	54696
À :	A	41006	43022	45039	47054	49082	51089	53000	55790
	B	42031	44098	46165	48230	50309	52366	54325	57185
	C	43082	45200	47319	49436	51567	53675	55683	58615

**CH-3**

De :	\$	48294	50671	53046	55425	57798	60176	62552	63891
À :	A	49260	51684	54107	56534	58954	61380	63803	65169
	B	50492	52976	55460	57947	60428	62915	65398	66798
	C	51754	54300	56847	59396	61939	64488	67033	68468

**CH-4**

De :	\$	58041	60699	63154	65605	68057	70510
À :	A	59202	61913	64417	66917	69418	71920
	B	60682	63461	66027	68590	71153	73718
	C	62199	65048	67678	70305	72932	75561

**CH-5**

De :	\$	67098	69981	72871	75755	78641
À :	A	68440	71381	74328	77270	80214
	B	70151	73166	76186	79202	82219
	C	71905	74995	78091	81182	84274

**EN – GROUPE : GÉNIE ET ARPENTAGE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999  
 B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000  
 C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001

**SOUS-GROUPE : GÉNIE**

**EN-ENG-1**

De :	\$	31090	à	37294*
À :	A	31712	à	38040*
	B	32505	à	38991*
	C	33318	à	39966*

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 60 \$)

**EN-ENG-2**

De :	\$	38745	40364	42104	43720	45338
À :	A	39520	41171	42946	44594	46245
	B	40508	42200	44020	45709	47401
	C	41521	43255	45121	46852	48586

**EN-ENG-3**

De :	\$	46806	48777	50806	52830	54851	56875	58899
À :	A	47742	49753	51822	53887	55948	58013	60077
	B	48936	50997	53118	55234	57347	59463	61579
	C	50159	52272	54446	56615	58781	60950	63118

**EN-ENG-4**

De :	\$	54990	57186	59381	61580	63779	65977
À :	A	56090	58330	60569	62812	65055	67297
	B	57492	59788	62083	64382	66681	68979
	C	58929	61283	63635	65992	68348	70703

**EN-ENG-5**

De :	\$	63059	65626	68178	70744	73309	75877
À :	A	64320	66939	69542	72159	74775	77395
	B	65928	68612	71281	73963	76644	79330
	C	67576	70327	73063	75812	78560	81313

**EN-ENG-6**

De :	\$	70603	73327	76050	78777	81502	84225
À :	A	72015	74794	77571	80353	83132	85910
	B	73815	76664	79510	82362	85210	88058
	C	75660	78581	81498	84421	87340	90259

**SOUS-GROUPE : ARPENTAGE****EN-SUR-1**

De :	\$	31090	à	37294*	39650	41326	43013	44809
À :	A	31712	à	38040*	40443	42153	43873	45705
	B	32505	à	38991*	41454	43207	44970	46848
	C	33318	à	39966*	42490	44287	46094	48019

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 60 \$)

**EN-SUR-2**

De :	\$	46806	48777	50806	52830	54851	56875	58899
À :	A	47742	49753	51822	53887	55948	58013	60077
	B	48936	50997	53118	55234	57347	59463	61579
	C	50159	52272	54446	56615	58781	60950	63118

**EN-SUR-3**

De :	\$	52830	54481	56124	57765	59407	61051
À :	A	53887	55571	57246	58920	60595	62272
	B	55234	56960	58677	60393	62110	63829
	C	56615	58384	60144	61903	63663	65425

**EN-SUR-4**

De :	\$	57765	60278	62778	65077	67376	69674
À :	A	58920	61484	64034	66379	68724	71067
	B	60393	63021	65635	68038	70442	72844
	C	61903	64597	67276	69739	72203	74665

**EN-SUR-5**

De :	\$	65354	68025	70687	73358	76029	78695
À :	A	66661	69386	72101	74825	77550	80269
	B	68328	71121	73904	76696	79489	82276
	C	70036	72899	75752	78613	81476	84333

**EN-SUR-6**

De :	\$	67969	70744	73514	76290	79068	81843
À :	A	69328	72159	74984	77816	80649	83480
	B	71061	73963	76859	79761	82665	85567
	C	72838	75812	78780	81755	84732	87706

**ENG  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**SOUS-GROUPE : GÉNIE**

**ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (3) L'employé rémunéré selon l'échelle de taux des EN-ENG-1 voit son taux de rémunération rajusté comme suit :
- a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).
  - c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

**SOUS-GROUPE : ARPENTAGE**

**ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (6) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux des EN-SUR-1 voit son taux de rémunération rajusté comme suit :
- a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus de son ancien taux, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus de son ancien taux, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

- c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**FO-1**

De :	\$	22182	à	38145*	39964	41200	42633	44076	46424
À :	A	22626	à	38908*	40763	42024	43486	44958	47352
	B	23192	à	39881*	41782	43075	44573	46082	48536
	C	23772	à	40878*	42827	44152	45687	47234	49749

De :	\$	48133	49827	51524	53223
À :	A	49096	50824	52554	54287
	B	50323	52095	53868	55644
	C	51581	53397	55215	57035

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**FO-2**

De :	\$	51175	52886	54529	56273	58203	59942	61662
À :	A	52199	53944	55620	57398	59367	61141	62895
	B	53504	55293	57011	58833	60851	62670	64467
	C	54842	56675	58436	60304	62372	64237	66079

**FO-3**

De :	\$	60115	61775	63527	65253	67423	69564
À :	A	61317	63011	64798	66558	68771	70955
	B	62850	64586	66418	68222	70490	72729
	C	64421	66201	68078	69928	72252	74547

**FO-4**

De :	\$	67499	69413	71329	73242	75161	76999
À :	A	68849	70801	72756	74707	76664	78539
	B	70570	72571	74575	76575	78581	80502
	C	72334	74385	76439	78489	80546	82515

**FO  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (2) 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 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, 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.
  - c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » 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

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999  
 B) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000  
 C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000  
 D) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001  
 E) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001

**MT-1**

De :	\$	22206	à	32114
À :	A	22650	à	32756
	B	22650	à	32756
	C	23216	à	33575
	D	23216	à	33575
	E	23796	à	34414

**MT-2**

De :	\$	35503	37381	39265	41144	43026	44913	46793	48671
À :	A	36213	38129	40050	41967	43887	45811	47729	49644
	B	36213	38129	40050	41967	43887	45811	47729	49644
	C	37118	39082	41051	43016	44984	46956	48922	50885
	D	37118	39082	41051	43016	44984	46956	48922	50885
	E	38046	40059	42077	44091	46109	48130	50145	52157

**MT-3**

De :	\$	48551	50426	52291	54164	56029	57892		
À :	A	49522	51435	53337	55247	57150	59050		
	B	49522	51435	53337	55247	57150	59050	62201	
	C	50760	52721	54670	56628	58579	60526	63756	
	D	50760	52721	54670	56628	58579	60526	63756	
	E	52029	54039	56037	58044	60043	62039	65350	

**MT-4**

De :	\$	49754	51778	53750	55524	57203	58883		
À :	A	50749	52814	54825	56634	58347	60061		
	B	50749	52814	54825	56634	58347	60061	62608	
	C	52018	54134	56196	58050	59806	61563	64173	
	D	52018	54134	56196	58050	59806	61563	64173	66785
	E	53318	55487	57601	59501	61301	63102	65777	68455

**MT-5**

De :	\$	54989	56909	58670	60428	62192	63957		
À :	A	56089	58047	59843	61637	63436	65236		
	B	56089	58047	59843	61637	63436	65236	67801	
	C	57491	59498	61339	63178	65022	66867	69496	
	D	57491	59498	61339	63178	65022	66867	69496	72127
	E	58928	60985	62872	64757	66648	68539	71233	73930

**MT-6**

De :	\$	59906	61860	63812	65770	67729			
À :	A	61104	63097	65088	67085	69084			
	B	61104	63097	65088	67085	69084	72540		
	C	62632	64674	66715	68762	70811	74354		
	D	62632	64674	66715	68762	70811	74354	77897	
	E	64198	66291	68383	70481	72581	76213	79844	

**MT-7**

De :	\$	65183	67356	69529	71698	73867			
À :	A	66487	68703	70920	73132	75344			
	B	66487	68703	70920	73132	75344	78710		
	C	68149	70421	72693	74960	77228	80678		
	D	68149	70421	72693	74960	77228	80678	84128	
	E	69853	72182	74510	76834	79159	82695	86231	

**MT  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (1) Aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, l'employé est rémunéré selon l'échelle de taux (A), (B), (C), (D) et (E) au taux indiqué juste au dessous de son ancien taux.

\*\*

- (2) Les employés qui, le 1<sup>er</sup> octobre 2000, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

\*\*

- (3) Les employés qui, le 1<sup>er</sup> octobre 2001, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1<sup>er</sup> octobre 2001.

\*\*

- (4)
- a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, majorer de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) l'échelle des taux des employés rémunérés au niveau MT-1, 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 zéro pour cent (2,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, majorer de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) l'échelle des taux des employés rémunérés au niveau MT-1, comme le reflète l'échelle de taux (C). 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.
  - c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, majorer de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) l'échelle des taux des employés rémunérés au niveau MT-1, comme le reflète l'échelle de taux (E). 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.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**PC-1**

De :	\$	24246	à	40252*	41956	43690	45423	47157
À :	A	24731	à	41057*	42795	44564	46331	48100
	B	25349	à	42083*	43865	45678	47489	49303
	C	25983	à	43135*	44962	46820	48676	50536

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**PC-2**

De :	\$	46012	47906	49808	51699	53598	55493
À :	A	46932	48864	50804	52733	54670	56603
	B	48105	50086	52074	54051	56037	58018
	C	49308	51338	53376	55402	57438	59468

**PC-3**

De :	\$	55534	57723	59915	62116	64306	66499
À :	A	56645	58877	61113	63358	65592	67829
	B	58061	60349	62641	64942	67232	69525
	C	59513	61858	64207	66566	68913	71263

**PC-4**

De :	\$	64541	66880	69219	71561	73899	76239
À :	A	65832	68218	70603	72992	75377	77764
	B	67478	69923	72368	74817	77261	79708
	C	69165	71671	74177	76687	79193	81701

**PC-5**

De :	\$	72755	75348	77933	80529	83126
À :	A	74210	76855	79492	82140	84789
	B	76065	78776	81479	84194	86909
	C	77967	80745	83516	86299	89082

**PC**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**ADMINISTRATION DU RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (7) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 10, 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 1999, selon l'échelle de taux « A », à un taux qui est deux virgule zéro pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

\*\*

- (8) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 10, 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 2000, 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.

\*\*

- (9) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 10, 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 2001, selon l'échelle de taux « C », 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.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999  
 B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000  
 C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001

**SG-SRE-1**

De :	\$	20831	à	42239
À :	A	21248	à	43084
	B	21779	à	44161
	C	22323	à	45265

**SG-SRE-2**

De :	\$	40809	42243	43920	45585	47261
À :	A	41625	43088	44798	46497	48206
	B	42666	44165	45918	47659	49411
	C	43733	45269	47066	48850	50646

**SG-SRE-3**

De :	\$	42106	44037	45977	47916	49864	51797	53729	55677
À :	A	42948	44918	46897	48874	50861	52833	54804	56791
	B	44022	46041	48069	50096	52133	54154	56174	58211
	C	45123	47192	49271	51348	53436	55508	57578	59666

**SG-SRE-4**

De :	\$	50271	52322	54364	56292	58107	59921	61972
À :	A	51276	53368	55451	57418	59269	61119	63211
	B	52558	54702	56837	58853	60751	62647	64791
	C	53872	56070	58258	60324	62270	64213	66411

**SG-SRE-5**

De :	\$	55946	57984	60021	62060	64098	66125	68164
À :	A	57065	59144	61221	63301	65380	67448	69527
	B	58492	60623	62752	64884	67015	69134	71265
	C	59954	62139	64321	66506	68690	70862	73047

**SG-SRE-6**

De :	\$	61372	63370	65366	67367	69381	71396
À :	A	62599	64637	66673	68714	70769	72824
	B	64164	66253	68340	70432	72538	74645
	C	65768	67909	70049	72193	74351	76511

**SG-SRE-7**

De :	\$	63795	65697	67584	69940	72096	74452
À :	A	65071	67011	68936	71339	73538	75941
	B	66698	68686	70659	73122	75376	77840
	C	68365	70403	72425	74950	77260	79786

**SG-SRE-8**

De :	\$	65933	68421	70912	73401	75892
À :	A	67252	69789	72330	74869	77410
	B	68933	71534	74138	76741	79345
	C	70656	73322	75991	78660	81329

**SG**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**ADMINISTRATION DU RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

**SG-SRE-1**

\*\*

(5)

- a) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, l'échelle des taux SG-SRE-1 est restructurée de sorte que tous les taux SG-SRE-1 sont majorés de deux virgule zéro pour cent (2,0 %), 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 zéro pour cent (2,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- b) Ensuite, à compter également du 1<sup>er</sup> octobre 2000, majorer de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau SG-SRE-1, 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.
- c) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, majorer de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau SG-SRE-1, comme le reflète l'échelle de taux (C). 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.

**PAT - SOUS-GROUPE DES BREVETS**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**
- B) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**
- C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**
- D) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**
- E) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**SG-PAT-1**

De :	\$	20342	à	41249
À :	A	20749	à	42074
	B	20749	à	42074
	C	21268	à	43126
	D	21268	à	43126
	E	21800	à	44204

**SG-PAT-2**

De :	\$	39852	41253	42888	44516
À :	A	40649	42078	43746	45406
	B	40649	42078	43746	45406
	C	41665	43130	44840	46541
	D	41665	43130	44840	46541
	E	42707	44208	45961	47705

**SG-PAT-3**

De :	\$	41117	43003	44898	46791	48693	50581	52482
À :	A	41939	43863	45796	47727	49667	51593	53532
	B	41939	43863	45796	47727	49667	51593	53532
	C	42987	44960	46941	48920	50909	52883	54870
	D	42987	44960	46941	48920	50909	52883	54870
	E	44062	46084	48115	50143	52182	54205	56242

**SG-PAT-4**

De :	\$	48148	50111	52067	53915	55653	57390	59126	61089
À :	A	49111	51113	53108	54993	56766	58538	60309	62311
	B	49111	51113	53108	54993	56766	58538	60309	62311
	C	50339	52391	54436	56368	58185	60001	61817	63869
	D	50339	52391	54436	56368	58185	60001	61817	63869
	E	51597	53701	55797	57777	59640	61501	63362	65466

**SG-PAT-5**

De :	\$	53582	55535	57486	59438	61391	63331	65270	67223
À :	A	54654	56646	58636	60627	62619	64598	66575	68567
	B	54654	56646	58636	60627	62619	64598	66575	68567
	C	56020	58062	60102	62143	64184	66213	68239	70281
	D	56020	58062	60102	62143	64184	66213	68239	70281
	E	57421	59514	61605	63697	65789	67868	69945	72038

**SG-PAT-6**

De :	\$	59932	61884	63834	65788	67755	69721	71689	
À :	A	61131	63122	65111	67104	69110	71115	73123	
	B	61131	63122	65111	67104	69110	71115	73123	75424
	C	62659	64700	66739	68782	70838	72893	74951	77310
	D	62659	64700	66739	68782	70838	72893	74951	77310
	E	64225	66318	68407	70502	72609	74715	76825	79243

**SG-PAT-7**

De :	\$	62299	64157	65999	68300	70406	72510	74812	
À :	A	63545	65440	67319	69666	71814	73960	76308	
	B	63545	65440	67319	69666	71814	73960	76308	79638
	C	65134	67076	69002	71408	73609	75809	78216	81629
	D	65134	67076	69002	71408	73609	75809	78216	81629
	E	66762	68753	70727	73193	75449	77704	80171	83670

De :	\$								
À :	A								
	B								
	C								
	D	85041							
	E	87167							

**SG-PAT  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION****SG-PAT-1**

\*\*

- (5) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-1 est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

\*\*

**SG-PAT-6 et 7**

- (8) Les employés qui, le 1<sup>er</sup> octobre 2000, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

\*\*

**SG-PAT-7**

- (9) Les employés qui, le 1<sup>er</sup> octobre 2001, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1<sup>er</sup> octobre 2001.

**(10) Généralités**

Nonobstant les notes sur la rémunération 5 et 7, l'employé qui, lors de sa première nomination à la fonction publique, appartenait à l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité, et était rémunéré à un taux supérieur au taux minimal relatif au niveau de sa nomination, est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux au taux de rémunération qui se rapproche le plus sans y être inférieur du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux, jusqu'au taux indiqué immédiatement au-dessous de celui qu'il touchait, inclusivement. Le pouvoir discrétionnaire ne modifie pas la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.

**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**

\*\*

**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).

**ARTICLES 15 ET 16 - CONGÉS ANNUELS ET CONGÉS DE MALADIE**

\*\*

- c) un jour et onze douzièmes (1 11/12) - quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures;

\*\*

- e) deux jours et un tiers (2 1/3) – dix-sept virgule cinq zéro (17,50) heures;

**\*\*APPENDICE « E »**

**LETTRE D'ACCORD  
CONCERNANT LA QUESTION DU TEMPS MOBILISÉ  
POUR LE GROUPE SCIENCES APPLIQUÉES ET GÉNIE**

La présente lettre confirme l'accord intervenu entre l'Employeur et l'Institut lors des négociations concernant le renouvellement de la convention AP.

Les parties conviennent donc de mettre sur pied un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation Sciences appliquées et génie. Le comité étudiera la question du temps mobilisé et des exigences en matière de voyage qui touchent les membres de l'unité de négociation.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties.

**\*\*APPENDICE « F »**

**LETTRE D'ACCORD  
CONCERNANT LA QUESTION DES DROITS D'INSCRIPTION  
POUR LE GROUPE SCIENCES APPLIQUÉES ET GÉNIE**

La présente lettre confirme l'accord intervenu entre l'Employeur et l'Institut lors des négociations concernant le renouvellement de la convention AP.

Les parties conviennent donc de mettre sur pied un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation Sciences appliquées et génie.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties.

**\*\*APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE**

**OBJET: ÉTUDE PORTANT SUR CERTAINS EMPLOYÉS DE SANTÉ  
CANADA MEMBRES DES GROUPES BI ET CH**

Les parties conviennent de former un comité pour faire une étude portant sur le recrutement, le maintien en poste et la rémunération de certains employés présentement classifiés dans les groupes Sciences biologiques (BI) et Chimie (CH) qui font l'étude des médicaments destinés aux humains au sein du Programme des produits thérapeutiques de Santé Canada.

Le comité comprendra un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'Institut.

Le comité devra définir le cadre de référence de l'étude. On encourage les parties à envisager de faire usage d'études et de rapports existants, y compris le rapport Gagnon publié en 1992. Le comité pourra convenir conjointement d'employer des experts-conseil de l'extérieur et d'utiliser d'autres types d'apport.

La présente étude devra être terminée le 30 avril 2001. Les recommandations conjointes, y compris des modifications (rétroactives ou non) qu'on proposerait d'apporter à la convention collective, seront soumises à l'Employeur et à l'Institut pour qu'ils les examinent et décident des suites à donner.

Les parties devront s'entendre à l'avance quant aux dépenses à engager pour la conduite de la présente étude et Santé Canada couvrira ces dépenses.

**\*\*APPENDICE « H »**

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE ARCHITECTURE ET  
URBANISME**

**Préambule**

Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Employeur offre une indemnité provisoire aux titulaires de postes AR qui exercent des fonctions de AR au sein du groupe Sciences appliquées et génie.

**Admissibilité**

Les employés suivants sont admissibles à une indemnité provisoire telle qu'indiquée dans la note 1 :

- Les employés qui sont titulaires de postes classifiés AR.

**Application**

1. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000 et jusqu'au 30 septembre 2002, les titulaires des postes indiqués ci-haut sont admissibles à une indemnité provisoire selon le montant annualisé approprié qui suit et dont les versements se feront aux deux semaines :

**INDEMNITÉ PROVISOIRE**

AR-1	5 000 \$
AR-2	6 480 \$
AR-3	8 146 \$
AR-4	9 485 \$
AR-5	10 690 \$
AR-6	11 536 \$
AR-7	12 890 \$

assujettie aux conditions suivantes :

- (i) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
  - (ii) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la convention.
  - (iii) Les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.
2. Les parties conviennent que les différends survenant suite à la mise en œuvre du protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultation.
  3. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2002.

**\*\*APPENDICE « I »**

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE**

**Préambule**

Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Employeur offre une indemnité provisoire aux titulaires de postes EN qui exercent des fonctions de EN au sein du groupe Sciences appliquées et génie.

**Admissibilité**

Les employés suivants sont admissibles à une indemnité provisoire telle qu'indiquée dans la note 1 :

- Les employés qui sont titulaires de postes classifiés EN.

**Application**

1. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000 et jusqu'au 30 septembre 2002, les titulaires des postes indiqués ci-haut sont admissibles à une indemnité provisoire selon le montant annualisé approprié qui suit et dont les versements se feront aux deux semaines :

**INDEMNITÉ PROVISOIRE**

EN-ENG-1	5 429 \$
EN-ENG-2	6 590 \$
EN-ENG-3	8 879 \$
EN-ENG-4	10 263 \$
EN-ENG-5	11 840 \$
EN-ENG-6	13 064 \$
EN-SUR-1	6 005 \$
EN-SUR-2	8 832 \$
EN-SUR-3	9 514 \$
EN-SUR-4	10 799 \$
EN-SUR-5	11 648 \$
EN-SUR-6	11 673 \$

assujettie aux conditions suivantes :

- (i) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
  - (ii) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la convention.
  - (iii) Les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.
2. Les parties conviennent que les différends survenant suite à la mise en œuvre du protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultation.
  3. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2002.

**\*\*APPENDICE « J »**

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE PRÉPOSÉ AUX  
BREVETS**

**Préambule**

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 génie.

**Admissibilité**

Les employés suivants sont admissibles à une indemnité provisoire telle qu'indiquée dans la note 1:

- Les employés qui sont titulaires de postes classifiés SG-PAT.

**Application**

1. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000 et jusqu'au 30 septembre 2002, les titulaires des postes indiqués ci-haut sont admissibles à une indemnité provisoire selon le montant annualisé approprié qui suit et dont les versements se feront aux deux semaines :

**INDEMNITÉ PROVISOIRE**

SG-PAT-1	5 000 \$
SG-PAT-2	6 692 \$
SG-PAT-3	7 801 \$
SG-PAT-4	8 827 \$
SG-PAT-5	10 318 \$
SG-PAT-6	11 042 \$
SG-PAT-7	11 889 \$

assujettie aux conditions suivantes :

- (i) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
  - (ii) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la convention.
  - (iii) Les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.
2. Les parties conviennent que les différends survenant suite à la mise en œuvre du protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultation.
  3. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2002.

## 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.....	14
12	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	15
**13	TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	19
14	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	21
**15	CONGÉS ANNUELS.....	22
**16	CONGÉ DE MALADIE .....	27

**17	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....	28
17.01	Généralités .....	28
**17.02	Congé de décès payé .....	29
17.03	Congé de maternité non payé .....	30
17.04	Indemnité de maternité.....	31
17.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides .....	34
**17.06	Congé parental non payé .....	35
**17.07	Indemnité parentale.....	36
17.08	Prestations parentales spéciales pour les employés totalement invalides .....	40
**17.09	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.....	40
17.10	Congé non payé pour les obligations personnelles .....	41
17.11	Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint .....	42
**17.12	Congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère .....	42
**17.13	Congé payé pour obligations familiales.....	43
17.14	Congé payé pour comparution .....	44
17.15	Congé payé de sélection de personnel .....	45
17.16	Congé payé pour accident du travail .....	45
17.17	Congé d'examen .....	46
17.18	Autres congés payés .....	46
17.19	Autres congés non payés .....	46
18	PROMOTION PROFESSIONNELLE .....	47
**19	INDEMNITÉ DE DÉPART .....	52
**20	EXPOSÉ DE FONCTIONS.....	54
21	DROITS D'INSCRIPTION .....	54
22	INDEMNITÉ DE PLONGÉE .....	55
23	IMMUNISATION.....	55
24	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE .....	55
25	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	57

**26	RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	57
27	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES .....	57
28	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR .....	59
29	INFORMATION .....	60
30	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .....	60
31	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL .....	61
32	SOUS-TRAITANCE .....	65
33	GRÈVES ILLÉGALES .....	65
34	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	65
35	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	66
**36	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE .....	71
37	CONSULTATION MIXTE .....	73
**38	NORMES DE DISCIPLINE .....	74
**39	CONFLITS DE TRAVAIL .....	74
**40	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL .....	75
41	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ .....	78
42	RÉFÉRENCES D'EMPLOI .....	79
43	HARCÈLEMENT SEXUEL .....	79

44	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	80
45	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE .....	80
**46	RÉMUNÉRATION .....	83
47	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION .....	86
**48	DURÉE DE LA CONVENTION.....	87
<b>**APPENDICE « A ».....</b>		<b>90</b>
AC – GROUPE : ACTUARIAT		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	90
AG – GROUPE : AGRICULTURE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	94
AR - GROUPE : ARCHITECTURE ET URBANISME		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	97
BI - GROUPE : SCIENCES BIOLOGIQUES		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	101
CH – GROUPE : CHIMIE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	104
EN – GROUPE : GÉNIE ET ARPENTAGE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	108
FO - GROUPE : SCIENCES FORESTIÈRES		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	115
MT - GROUPE : MÉTÉOROLOGIE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	118
PC - GROUPE : SCIENCES PHYSIQUES		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	123

SG - GROUPE : RÉGLEMENTATION SCIENTIFIQUE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	128
PAT - SOUS-GROUPE DES BREVETS TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	133
<b>**APPENDICE « B » .....</b>	<b>138</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 .....	138
<b>APPENDICE « C » .....</b>	<b>140</b>
PROTOCOLE D'ACCORD - ESSAIS EN MER .....	140
<b>APPENDICE « D » .....</b>	<b>142</b>
EXAMINATEURS DE BREVETS LETTRE D'ACCORD ...	142
<b>**APPENDICE « E ».....</b>	<b>143</b>
LETTRE D'ACCORD CONCERNANT LA QUESTION DU TEMPS MOBILISÉ POUR LE GROUPE SCIENCES APPLIQUÉES ET GÉNIE .....	143
<b>**APPENDICE « F ».....</b>	<b>144</b>
LETTRE D'ACCORD CONCERNANT LA QUESTION DES DROITS D'INSCRIPTION POUR LE GROUPE SCIENCES APPLIQUÉES ET GÉNIE.....	144
<b>**APPENDICE « G » .....</b>	<b>145</b>
PROTOCOLE D'ACCORD OBJET: ÉTUDE PORTANT SUR CERTAINS EMPLOYÉS DE SANTÉ CANADA MEMBRES DES GROUPES BI ET CH .....	145

**\*\*APPENDICE « H » ..... 146**

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 GÉNIE : INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE ARCHITECTURE ET URBANISME ..... 146

**\*\*APPENDICE « I » ..... 149**

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 GÉNIE : INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE ..... 149

**\*\*APPENDICE « J » ..... 152**

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 GÉNIE : INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE PRÉPOSÉ AUX BREVETS ..... 152

\*\*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");

\*\*

« **conjoint** » 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** » on dit qu'il existe des liens de conjoint de fait lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son conjoint, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint ("common-law spouse");

« **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 heures et demie (37 1/2) et la journée normale de travail est de sept heures et demie (7 1/2) 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 heures et demie (7 1/2).

### **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 heures et demie (37 1/2) 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 posté**

**8.07** L'expression « horaire de travail par postes » signifie la répartition des postes 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 posté, la durée du travail est en moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine pour la période de l'horaire de travail par postes 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 postes, 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 poste de travail de l'employé ne commence ni ne finit le même jour, ce poste 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 postes, l'Employeur verra à répartir les postes de manière à ce que :

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

b) le poste d'un employé ne commence pas dans les quinze (15) heures qui suivent le poste 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 poste.

**8.13** L'Employeur tâchera, dans la mesure du possible, de prendre en considération les désirs des employés quand il établit les postes à l'intérieur d'un horaire de travail par postes. 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 postes 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 postes et l'afficher au moins deux (2) mois à l'avance.
- b) Les horaires de travail par postes provisoires et définitifs doivent indiquer les heures de travail de chaque poste. L'horaire de travail par postes 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 postes 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 postes officiel du bureau.

**8.16**

- a) Si l'employé reçoit un préavis de moins de sept (7) jours d'une modification à son horaire de travail par postes, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures effectuées pendant le premier poste modifié.

Les postes suivants effectués selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux 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 postes.

- b) Nonobstant l'alinéa 8.16a),
- (i) lorsqu'un changement s'impose dans l'horaire d'un poste et que l'employé convient qu'il est à son avantage de modifier l'horaire de son poste, il est rémunéré au taux des heures normales pour le travail effectué pendant le premier poste modifié;
- et
- (ii) lorsque l'employé demande que soit modifié son poste 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 poste modifié.

**8.17** Une pause-repas doit être prévue aussi près que possible du milieu du poste. 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 poste**

\*\*

**8.19** L'employé qui accomplit un poste de travail normalement prévu à l'horaire touche une prime de poste d'un dollar cinquante (1,50 \$) 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 au groupe MT.

Les employés reçoivent une prime supplémentaire d'un dollar cinquante (1,50 \$) 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 au groupe 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 d'un dollar cinquante (1,50 \$) 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 poste, le cas échéant.
- b) L'employé peut recevoir une telle prime seulement si le calendrier de ses postes 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 travailleurs par postes du groupe MT.

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.

**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 neuf dollars (9 \$) 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 neuf dollars (9 \$) 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 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 du groupe MT qui travaillent par postes.

**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 postes.

**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 payée 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 assujéti 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 poste 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 heures et demie (7 1/2),

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 heures et demie (7 1/2), mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire.

\*\*

- 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.

**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, d'une durée maximale de trois (3) heures, 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.

## **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, d'ancienneté 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, d'ancienneté 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 qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit à un congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé au moment de la signature de la présente convention.

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

**14.06** 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.

## **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 dix (10) jours selon les modalités suivantes :

- a) Un jour et quart (1 1/4) par mois jusqu'au mois où a lieu son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- b) Un jour et deux tiers (1 2/3) par mois à partir du mois où a lieu son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- \*\*
- c) Un jour et onze douzièmes (1 11/12) par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- \*\*
- d) Deux jours et un douzième (2 1/12) par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- \*\*
- e) deux jours et un tiers (2 1/3) par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service
- f) deux jours et demi (2 1/2) par mois à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- g) Toutefois, l'employé qui a bénéficié ou qui a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de cinq douzièmes (5/12) d'un jour par mois à partir du début du mois où a lieu son vingtième (20<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu jusqu'au début du mois où a lieu son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu.

**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 du groupe MT qui travaillent par postes.

Dans le cas des employés du groupe MT qui travaillent par postes 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 postes 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 trente-cinq (35) jours de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours 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 quinze (15) jours 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.

### **Disposition transitoire**

- c) Nonobstant l'alinéa 15.08b) si, au 31 mars 1999, l'employé a à son crédit plus de trente-cinq (35) jours de congé annuel non utilisés, les crédits excédentaires peuvent, à sa demande et à la discrétion de l'Employeur, être utilisés ou être payés en argent au cours de toute année de congé annuel tombant dans une période maximale de quatre (4) ans commençant le 31 mars 1999 et se terminant le 30 mars 2003. Le paiement sera effectué en un seul versement par année et sera fondé sur le taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans le 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 ou de congé d'ancienneté 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 et de congé d'ancienneté 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.

## **ARTICLE 16**

### **CONGÉ DE MALADIE**

#### **Crédits**

##### **16.01**

- a) Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et un quart (1 1/4) pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

\*\*

- b) Un employé qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un sixième (1/6) de journée pour chaque mois civil pendant lequel il travaille des postes et touche au moins dix (10) jours de rémunération. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé a déjà utilisé quinze (15) jours 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 11(2)g) 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, et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :
  - (i) est admissible à une période de congé de décès de quatre (4) 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 grand-parent, 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)

(i) 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-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

(A) Nonobstant 17.03a)(i) ci-dessus :

(1) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie en 17.03a)(i) ci-dessus;

et

(2) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'Employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né;

la période de congé de maternité non payé définie en 17.03a)(i) ci-dessus peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) 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 est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

(B) La prolongation décrite en 17.03a)(i)(A) ci-dessus prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

(ii) L'Employeur peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.

- (iii) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - (A) d'utiliser les crédits de congés annuels et de congés compensatoires qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - (B) d'utiliser ses crédits de congés 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 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent paragraphe, les termes « maladie ou blessure », définis à l'article ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.
- b) 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.
- c) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul 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 à l'alinéa 17.04b), pourvu qu'elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
  - (ii) qu'elle fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur;

et

- (iii) qu'elle signe une entente dans 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;
    - (B) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé de maternité non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité;
    - (C) l'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des sous-alinéas 17.04a)(iii)(A) et (B), pour des motifs autres que le décès, la mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa 17.04a)(iii)(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*, est tenue de rembourser à l'Employeur l'indemnité reçue en raison d'un congé de maternité, au prorata du nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures de travail à être travaillées, tel que précisé au sous-alinéa 17.04a)(iii)(B) ci-dessus.
  - (iv) pour les besoins de l'alinéa 17.04a)(iii)(B), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.
- b) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i)
    - (A) 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 pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

et

- (B) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- (ii) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue en 17.04b)(i) qui précède, 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*.
  - (iii) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question en 17.04b)(i) est :
    - (A) 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;
    - (B) 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 en 17.04b)(iii)(A) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employée par le salaire normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- (iv)
  - (A) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en 17.04b)(iii) ci-dessus est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
  - (B) Nonobstant l'alinéa 17.04b)(iv)(A), et sous réserve l'alinéa 17.04b)(iii)(B), 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 celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (v) 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.
- (vi) 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 répond pas au critère d'admissibilité précisé en 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;
  - et
  - (ii) qui répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés en 17.04a), à l'exception des critères précisés en 17.04a)(iii)(A) et (B);

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et en vertu 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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués en 17.05a)(i) ci-dessus.

\*\*

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

- a) L'employé qui devient parent à la suite de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la majorité se voit accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas trente-cinq (35) semaines consécutives, ou trente-sept (37) semaines consécutives lorsque l'employé est assujéti au délai de carence mentionné en 17.07b)(i)(A), commençant à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption, ou après cette date.
- b) La période de congé parental se termine :
- (i) dans le cas où la période de congé de maternité non payé mentionnée au sous-alinéa 17.03a)(i) ci-dessus est suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employé, ou par le conjoint de celle-ci s'il s'agit d'un couple d'employés de la fonction publique, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant;
  - (ii) dans le cas où la période de congé de maternité non payé est prolongée de la façon indiquée au sous-alinéa 17.03a)(i)(A) ci-dessus est suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employée, ou par le conjoint de celle-ci dans le cas d'un couple d'employés de la fonction publique, au plus tard

- cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant;
- et
- (iii) dans tous les autres cas, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de l'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption.
- c) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant ou dès que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.
- d)
- (i) L'Employeur peut demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou la preuve d'adoption de l'enfant.
  - (ii) Le congé parental non payé pris par un couple d'employés de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-cinq (35) semaines pour les deux employés ensemble, ou trente-sept (37) semaines consécutives lorsque qu'un des deux employés est assujéti au délai de carence mentionné en 17.07b)(i)(A).
- e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins du calcul 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 des prestations parentales conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit au sous-alinéa 17.07b) ci-dessous, 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 ou reçoit des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur;

et

- (iii) signe une entente avec l'Employeur dans laquelle il s'engage :
  - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que l'Employeur consente à ce que cette date soit modifiée;
  - (B) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé parental non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul des indemnités parentales;
  - (C) tout employé qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du sous-alinéa 17.07a)(iii)(A) et (B), pour des motifs autres que le décès, la mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa 17.04a)(iii)(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*, est tenu de rembourser à l'Employeur l'indemnité reçue en raison d'un congé de maternité, au prorata du nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures de travail à être travaillées, tel que précisé au sous-alinéa 17.07a)(iii)(B) ci-dessus.
- (iv) pour les besoins du sous-alinéa 17.07a)(iii)(B), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.

- b) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :
- (i)
    - (A) 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 pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
    - (B) sous réserve du sous-alinéa 17.07b)(i)(C) qui suit, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* la différence entre le montant brut des indemnités parentales de l'assurance-emploi auxquelles il a droit initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;
    - (C) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des indemnités parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle les prestations parentales décrites au sous-alinéa 17.07b)(i)(B) lui sont versées dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu dudit paragraphe.
  - (ii) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa 17.07b)(i) ci-dessus, et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il pourrait être appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
  - (iii) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-alinéa 17.07b)(i) sera :

- (A) 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;
  - (B) 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 17.07b)(iii)(A) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employé par le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (iv)
- (A) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 17.07b)(iii) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
  - (B) Nonobstant le sous-alinéa 17.07b)(iv)(A) et sous réserve du sous-alinéa 17.07b)(iii)(B), 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 celui qu'il recevait ce jour-là.
- (v) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il reçoit des indemnités parentales, ces indemnités sont rajustées en conséquence.
- (vi) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

### **17.08 Prestations parentales spéciales pour les employés totalement invalides**

- a) L'employé qui :
- (i) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé en 17.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'employé 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;

et

  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au sous-alinéa 17.07a), sauf aux sous-alinéas 17.07a)(iii)(A) et (B);

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

- b) L'employé reçoit des prestations en vertu du présent paragraphe et 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 en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* si il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués en 17.08a)(i) ci-dessus.

\*\*

### **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 du conjoint**

- 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 à charge (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 d'une durée maximale d'une (1) journée 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) une (1) journée de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents;

Le présent paragraphe ne s'applique pas au groupe MT :

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

- c) Le présent paragraphe ne s'applique pas au groupe MT :

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

- d) Le présent paragraphe s'applique seulement au groupe MT :

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 cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.

- e) Le présent paragraphe s'applique seulement au groupe 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 cinq (5) jours, 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 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 Autres congés payés**

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.

#### **17.19 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.

## **ARTICLE 18**

### **PROMOTION PROFESSIONNELLE**

#### **Généralités**

**18.01** 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.

#### **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 reçoit 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.

### **Assistance aux conférences et aux congrès**

#### **18.03**

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, conventions, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

- e) 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.
- f) 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 d) 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 11(2)g) 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 11(2)g) 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** Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues au paragraphe 19.01 ne doivent être cumulées.

**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.

## **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 treize dollars et cinquante cents (13,50 \$) 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 du Conseil national mixte 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.

**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 3 juin 1999 qui vise tous les employés du groupe Sciences appliquées et génie conformément à la Partie I de la Gazette du Canada du 27 mars 1999.

**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** Le présent paragraphe ne s'applique pas aux groupes EN, PC, SG-PAT, CH et AR.

L'employé qui prouve à l'Employeur, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de charité autre que l'organisme religieux enregistré, en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, les contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à condition que la déclaration sous serment qu'il a présentée soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux concerné. Une copie de la déclaration sous serment sera fournie à l'Institut.

**27.05** Le présent paragraphe s'applique seulement aux groupes EN et PC.

L'employé qui prouve à l'Employeur, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à condition que la déclaration sous serment qu'il a présentée indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée par un représentant officiel de celui-ci.

**27.06** Le présent paragraphe s'applique seulement aux groupes SG-PAT, CH et AR.

L'employé qui prouve à l'Employeur, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à condition que la déclaration sous serment qu'il a présentée indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée

par un représentant officiel de l'organisme religieux concerné. Une copie de la déclaration sous serment sera fournie à l'Institut.

**27.07** 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.

**27.08** 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.

**27.09** 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.

**27.10** 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.

**27.11** 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.

**27.12** 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.

## **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 la *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'un bureau de conciliation 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, un bureau de conciliation 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 un bureau de conciliation 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 bénéficiaire, 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 14 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 35.10, 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 91 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 présente clause ne s'applique pas aux groupes CH, AR et SG-PAT.

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** La présente clause ne s'applique pas aux groupes CH, AR et SG-PAT.

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 - Administrateur général ou chef de la direction ou administrateur général adjoint ou chef adjoint de la direction.

**35.08** 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.

**35.09** 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.

**35.10** 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.

**35.11** 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 35.12, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

**35.12** 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.

**35.13** 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.

**35.14** 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*.

**35.15** 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.

**35.16** 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.

**35.17** 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 35.19.

**35.18** 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.

**35.19** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) 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.

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

**35.21** 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.

**35.22** 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.

**35.23** 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 11(2)f) ou g) 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.

**35.24** 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'annexe II 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 :

- (1) Directives sur le service extérieur;
- (2) Politique sur les voyages;
- (3) Politique et procédures d'abandon d'un travail en cas de danger imminent;
- (4) Directives sur les postes isolés;
- (5) Politique de l'habillement;
- (6) Politique des frais de logement;
- (7) Premiers soins pour le grand public - Indemnité pour employés;
- (8) Protocole d'entente concernant la définition du mot « conjoint »;

- (9) Politique sur la réinstallation;
- (10) Politique sur les indemnités de transport quotidien;
- (11) Politique sur la prime au bilinguisme;
- (12) Politique sur le réaménagement des effectifs;

\*\*

- (13) Régime de soins de santé de la fonction publique;

**Normes d'hygiène et de sécurité (14 à 29)**

- (14) Chaudières et récipients soumis à une pression interne;
- (15) Substances hasardeuses;
- (16) Électricité;
- (17) Appareils de levage;
- (18) Premiers soins;
- (19) Outils à main et outils portatifs à moteur;
- (20) Espaces clos dangereux;
- (21) Protection des machines;
- (22) Manutention des matériaux;
- (23) Utilisation des véhicules à moteur;
- (24) Lutte contre le bruit et protection de l'ouïe;
- (25) Équipement de protection individuelle;
- (26) Pesticides;
- (27) Charpentes surélevées;
- (28) Utilisation et occupation des bâtiments;
- (29) Hygiène.

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. 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 heures et demie (37 1/2) 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 heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) 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 heures et demie (37 1/2) 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.

### **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 de l'article 9, Heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures supplémentaires.

### **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 un jour et quart (1 1/4) par mois, un quart (1/4) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- b) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à un jour et deux tiers (1 2/3) par mois, un tiers (1/3) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;

\*\*

- c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à un jour et onze douzièmes (1 11/12) par mois, vingt-trois soixantièmes (23/60) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;

- d) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à deux jours et un douzième ( $2 \frac{1}{12}$ ) par mois, cinq douzièmes ( $5/12$ ) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- \*\*
- e) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à deux jours et un tiers ( $2 \frac{1}{3}$ ) par mois, sept quinzièmes ( $7/15$ ) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- f) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à deux jours et demi ( $2 \frac{1}{2}$ ) par mois, la moitié ( $1/2$ ) des heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- g) toutefois, l'employé à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis réduits d'un douzième ( $1/12$ ) des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième ( $20^{\text{e}}$ ) anniversaire d'emploi continu jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième ( $25^{\text{e}}$ ) anniversaire d'emploi continu.

### **Congés de maladie**

**40.11** L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart ( $1/4$ ) 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.

**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 a 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 apprécient 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) gestionnaires(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

**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.

## **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 canadien des pénitenciers, 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 des fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur les pénitenciers*, telle que modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe des Services correctionnels et qui est exposé à des risques immédiats de blessure corporelle par suite d'agressions et à d'autres conditions désagréables.

#### **Degrés d'exposition**

**45.02** Le facteur reconnaît la différence entre les établissements pénaux à sécurité maximale, moyenne et minimale, telle qu'elle est déterminée par l'Employeur, et fait la distinction entre les degrés d'exposition continue, fréquente et limitée de la façon suivante :

- Exposition continue - désigne une situation conforme aux conditions énoncées au paragraphe 45.01 ci-dessus qui s'étend sur toute la journée de travail et qui se répète chaque jour.
- Exposition fréquente - désigne une situation conforme aux conditions énoncées au paragraphe 45.01 ci-dessus qui s'étend sur une ou des parties de la journée de travail et qui se répète généralement chaque jour.
- Exposition limitée - désigne une situation conforme aux conditions énoncées au paragraphe 45.01 ci-dessus qui se présente à l'occasion.

**45.03** Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

**Facteur pénologique (X)  
Type d'établissement**

Degré de contact	Maximal		Moyen		Minimal	
	%	X	%	X	%	X
Continuel	100 %	X (1 600 \$)	50 %	X (800 \$)	30 %	X (480 \$)
Fréquent	50 %	X (800 \$)	30 %	X (480 \$)	20 %	X (320 \$)
Limité	30 %	X (480 \$)	20 %	X (320 \$)	10 %	X (160 \$)

**45.04** La valeur du chiffre « X » est fixée à 1 600 \$ par année. La présente indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé.

**Application de l'IFP**

**45.05** L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'au titulaire d'un poste figurant dans l'établissement de collèges de personnel correctionnel ou de bureaux régionaux et d'administration centrale du Service correctionnel ou qui leur a été prêté lorsque les conditions décrites au paragraphe 45.01 ci-dessus s'appliquent.

**45.06** L'applicabilité de l'IFP à un poste et l'étendue du droit à l'IFP du poste sont déterminées par l'Employeur à la suite de consultations avec l'agent négociateur.

**45.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.10 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels l'IFP s'applique.

**45.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.09 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel l'IFP s'applique est nommé à un autre poste auquel un degré différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, peu importe que telle 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 l'IFP s'applique, il touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel l'indemnité la plus élevée s'applique.

**45.09** Lorsque le titulaire d'un poste auquel l'IFP s'applique est temporairement affecté à un poste auquel un degré différent d'IFP s'applique ou auquel aucune IFP ne s'applique, et, lorsque le droit à la rémunération mensuelle de base de l'employé du poste auquel il est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevé que son droit à la rémunération mensuelle de base plus l'IFP de son poste normal, il touche l'IFP applicable à son poste normal.

**45.10** 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 payé par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

**45.11** L'IFP n'est pas comprise dans 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 employés de l'État*  
*Règlement sur le paiement d'indemnités dans les cas d'accidents d'aviation.*

**45.12** Si, au cours d'un mois donné, un employé est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les prestations d'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** Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de la signature de la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) la « période de rétroactivité » aux fins des alinéas b) à e) désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention collective ou de la décision arbitrale qui s'y rattache;
- b) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancien employé qui était un employé de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- c) les taux de rémunération sont versés en un montant égal à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si la décision arbitrale avait été rendue à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- d) afin que les anciens employés ou, dans le cas du décès d'un ancien employé, ses représentants puissent recevoir le paiement conformément à l'alinéa c), l'Employeur avise, par courrier recommandé, ces personnes à leur dernière adresse connue qu'elles disposent de trente (30) jours à partir de la date de réception du courrier recommandé pour demander par écrit ce paiement, après quoi l'Employeur ne sera nullement obligé de remettre le paiement;

- e) aucun paiement ni avis n'est remis conformément au paragraphe 46.06 pour 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 quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
- b) Le présent paragraphe s'applique seulement au groupe 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 quatre (4) 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 trente sept et demi (37 1/2) heures consécutives ouvrables prévues 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.

- (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.

c) Le présent paragraphe s'applique seulement au groupe EN.

Tout employé qui :

- (i) fait normalement du service à l'étranger dans un certain nombre de postes en vertu d'un système d'affectations successives applicable à l'ensemble de sa carrière,

ou

- (ii) qui consent à faire du service à l'étranger dans un certain nombre de postes en vertu d'un système d'affectations successives applicable à l'ensemble de sa carrière mais qui, par suite de raisons liées à son travail, fait du service dans un seul poste ou dans un nombre limité de postes à l'étranger,

n'a pas droit à la rémunération provisoire.

## **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 2002.

**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 21<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2000.

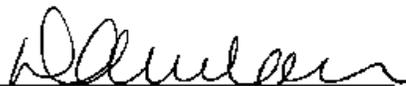
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU  
CANADA

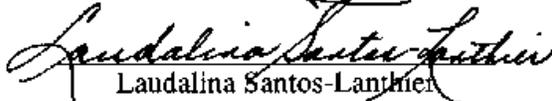
L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Hélène Laurendeau

  
Steve Hindle

  
Daniel Langevin

  
Danielle Auclair

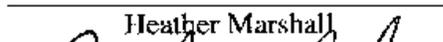
  
Laudalina Santos-Lanthier

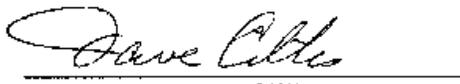
  
Al Arseneault

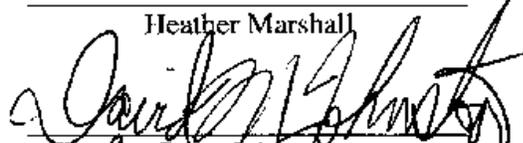
  
Frank Campbell

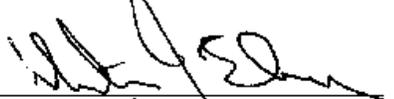
  
Bruce Boulton

  
Denis Chartrand

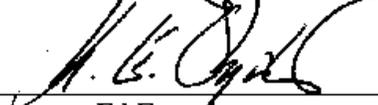
  
Heather Marshall

  
Dave Cillis

  
Dave Johnston

  
Martin Elby

  
Erland MacIsaac

  
Ed Eryuzlu

  
Pat Morin

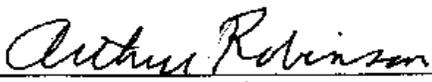
  
Fred Forbes

  
Joe Podrebarac

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU  
CANADA

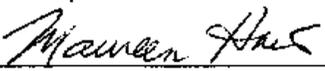
L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Ashton Fraser

  
Arthur Robinson

  
Richard Grosleau

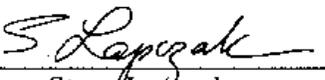
Luc Taillon

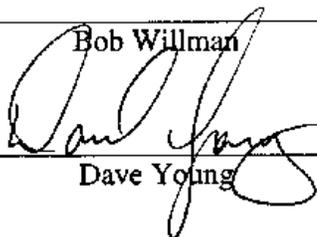
  
Maureen Harris

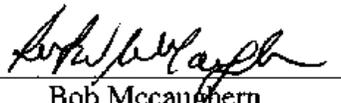
Steve Tupper

  
André Lamarche

Bob Willman

  
Steve Lapczak

  
Dave Young

  
Bob Mccaughern

Malcolm Brown

Robert (Bob) Weaver

Cavell Townley

**\*\*APPENDICE « A »****AC – GROUPE : ACTUARIAT  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**D) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**AC-1**

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	38042	39687	41326	43878	45896	47911	49928	51944	53960
À :	A	38803	40481	42153	44756	46814	48869	50927	52983	55039
	B	38803	40481	42153	44756	46814	48869	50927	52983	55039
	C	39773	41493	43207	45875	47984	50091	52200	54308	56415
	D	40767	42530	44287	47022	49184	51343	53505	55666	57825
		(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
De :	\$	55974	58378	60772	63034	65200	67379			
À :	A	57093	59546	61987	64295	66504	68727			
	B	57093	59546	61987	64295	66504	68727	71304	73978	
	C	58520	61035	63537	65902	68167	70445	73087	75827	
	D	59983	62561	65125	67550	69871	72206	74914	77723	

**AC-2**

De :	\$	70855	73243	75626	78011	80399				
À :	A	72272	74708	77139	79571	82007				
	B	72272	74708	77139	79571	82007	84967	88035		
	C	74079	76576	79067	81560	84057	87091	90236		
	D	75931	78490	81044	83599	86158	89268	92492		

**AC-3**

De :	\$	79506	82006	84496	86997	89847				
À :	A	81096	83646	86186	88737	91644				
	B	81096	83646	86186	88737	91644	94792	98048	101415	
	C	83123	85737	88341	90955	93935	97162	100499	103950	
	D	85201	87880	90550	93229	96283	99591	103011	106549	

\*\*

**AC**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) Aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, l'employé est rémunéré selon les échelles de taux (A), (B), (C) et (D), au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.
- (2) Les employés qui ont été membres associés de la Society of Actuaries depuis plus de six (6) ans et rémunérés au taux maximum de rémunération du niveau AC-1 le 1<sup>er</sup> octobre 2000, passeront au nouveau taux maximum de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000.
- (3) Les employés qui ont été membres fellows de la Society of Actuaries ou de la Casualty Actuarial Society depuis plus de quatre (4) ans et rémunérés au taux maximum de rémunération du niveau AC-2 le 1<sup>er</sup> octobre 2000, passeront au nouveau taux maximum de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés rémunérés selon les échelles de taux des AC-1 à AC-3 est de douze (12) mois.
- (5) 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 1999 pour tous les employés.
  - b) En plus de l'augmentation périodique d'échelon de rémunération prévue à la note (4), 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 cinquième 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 qu'il est membre associé de la Society of Actuaries et qu'il compte au moins 15 années de service continu et d'expérience dans le domaine de l'actuariat au gouvernement du Canada.
- (6) Lorsque, pendant la période de rétroactivité, l'employé était rémunéré au moment de sa première nomination dans la fonction publique à un taux de rémunération au-dessus du minimum de son unité de négociation, ou qu'il a été promu ou muté et rémunéré à un taux au-dessus du taux précisé par les règlements en cas de promotion ou de mutation, il est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux de rémunération au taux de rémunération le plus près, mais non inférieur, au taux de rémunération auquel il a été nommé et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux jusque et y compris le taux indiqué au-dessous de celui qu'il touchait.
- (7) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé, nommé à un poste de l'unité de négociation suite à une promotion ou à une rétrogradation ou à une nomination dans la fonction publique après le 27 juin 1978, est le premier lundi suivant la période d'augmentation d'échelon de rémunération inscrite ci-dessous, calculée à partir de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de la nomination dans la fonction

publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération inscrites ci-dessous ne s'appliqueront pas aux employés nommés avant le 27 juin 1978.

**PÉRIODES D'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

<b>Niveaux</b>	<b>Employés à plein temps</b>	<b>À demi-temps ou plus, mais moins qu'à temps plein</b>	<b>À un tiers temps ou plus, mais moins qu'à demi-temps</b>
AC-1 à AC-3	52 semaines	104 semaines	156 semaines

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**AG-1**

De :	\$	21924	à	38681*	39898	41424	43203	44982
À :	A	22362	à	39455*	40696	42252	44067	45882
	B	22921	à	40441*	41713	43308	45169	47029
	C	23494	à	41452*	42756	44391	46298	48205

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**AG-2**

De :	\$	44424	46349	48283	50205	52152
À :	A	45312	47276	49249	51209	53195
	B	46445	48458	50480	52489	54525
	C	47606	49669	51742	53801	55888

**AG-3**

De :	\$	51777	53724	55675	57430	59183
À :	A	52813	54798	56789	58579	60367
	B	54133	56168	58209	60043	61876
	C	55486	57572	59664	61544	63423

**AG-4**

De :	\$	58273	60196	62115	64034	65947
À :	A	59438	61400	63357	65315	67266
	B	60924	62935	64941	66948	68948
	C	62447	64508	66565	68622	70672

**AG-5**

De :	\$	65246	67481	69713	71920	74123
À :	A	66551	68831	71107	73358	75605
	B	68215	70552	72885	75192	77495
	C	69920	72316	74707	77072	79432

**AG  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) Sauf dans le cas des employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux AG-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) et sous réserve de la note 6, l'employé à la date d'effet applicable de rajustement du taux de rémunération, est rémunéré selon l'échelle des nouveaux taux, au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

\*\*

- (2) 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 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche;
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, 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.
  - c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » 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) 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 des taux.
- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des 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 soit 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) Lorsque, durant la période de rétroactivité, un employé est rémunéré dès sa nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur au taux précisé par les règlements sur les promotions ou les mutations, il est rémunéré au taux de rémunération de la nouvelle échelle des taux qui est le plus proche du taux de rémunération auquel il a été nommé sans lui être inférieur et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux, jusque et y compris le taux indiqué juste au-dessous de celui qu'il touchait.
- (7) 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.
- (8) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé 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 le ou après le 13 août 1982 est la date anniversaire de ladite nomination. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 13 août 1982 reste inchangée.

**AR - GROUPE : ARCHITECTURE ET URBANISME**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**AR-1**

De :	\$	22999	à	36507
À :	A	23459	à	37237
	B	24045	à	38168
	C	24646	à	39122

**AR-2**

De :	\$	36425	38177	39937	41693	43443	45200
À :	A	37154	38941	40736	42527	44312	46104
	B	38083	39915	41754	43590	45420	47257
	C	39035	40913	42798	44680	46556	48438

**AR-3**

De :	\$	44708	46678	48649	50614	52576	54153
À :	A	45602	47612	49622	51626	53628	55236
	B	46742	48802	50863	52917	54969	56617
	C	47911	50022	52135	54240	56343	58032

**AR-4**

De :	\$	50431	52607	54749	56891	59030	60801
À :	A	51440	53659	55844	58029	60211	62017
	B	52726	55000	57240	59480	61716	63567
	C	54044	56375	58671	60967	63259	65156

**AR-5**

De :	\$	56605	59027	61451	63875	66296	68285
À :	A	57737	60208	62680	65153	67622	69651
	B	59180	61713	64247	66782	69313	71392
	C	60660	63256	65853	68452	71046	73177

**AR-6**

De :	\$	63444	65961	68470	70984	73500	75704
À :	A	64713	67280	69839	72404	74970	77218
	B	66331	68962	71585	74214	76844	79148
	C	67989	70686	73375	76069	78765	81127

**AR-7**

De :	\$	68055	70784	73502	76234	78967	83510
À :	A	69416	72200	74972	77759	80546	85180
	B	71151	74005	76846	79703	82560	87310
	C	72930	75855	78767	81696	84624	89493

**AR**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

- (1) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés rémunérés suivant lesdites échelles de rémunération, à l'exception de l'échelle AR-1, est de douze (12) mois.
- (2) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés rémunérés suivant l'échelle de rémunération AR-1 est de six (6) mois, et l'augmentation d'échelon de rémunération porte la rémunération au taux qui est supérieur de trois cents dollars (300 \$) à son ancien taux pourvu que le dernier taux de l'échelle de rémunération AR-1 ne soit pas dépassé.
- (3) Aux dates d'entrée en vigueur applicables des rajustements de taux de rémunération, tout employé est rémunéré suivant l'échelle de rémunération (A), (B) ou (C) au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux, sauf que :
- a) tout employé rémunéré durant moins d'un (1) an suivant l'échelle de rémunération AR-1 est rémunéré, suivant les nouvelles échelles de rémunération, au même taux que son ancien taux de rémunération, ou si un tel taux n'existe pas, au taux minimum de l'échelle;
- et
- \*\*
- b)
- (i) tout employé rémunéré durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-1 est rémunéré, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, suivant l'échelle de rémunération (A) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à deux virgule zéro pour cent (2,0 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé.
- (ii) tout employé rémunéré durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-1 est rémunéré, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, suivant l'échelle de rémunération (B) à un taux de rémunération qui est égal

ou immédiatement inférieur à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé.

- (iii) tout employé rémunéré durant un (1) an ou plus suivant l'échelle de rémunération AR-1 est rémunéré, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, suivant l'échelle de rémunération (C) à un taux de rémunération qui est égal ou immédiatement inférieur à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), par rapport à son ancien taux, pourvu que le taux maximal de l'échelle de rémunération appropriée ne soit pas dépassé.
- (4) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 8 février 1989 est le premier (1<sup>er</sup>) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération stipulée dans les notes concernant la rémunération, calculée à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**BI-1**

De :	\$	22182	à	38819*	39605	41139	42674	44210	45745
À :	A	22626	à	39595*	40397	41962	43527	45094	46660
	B	23192	à	40585*	41407	43011	44615	46221	47827
	C	23772	à	41600*	42442	44086	45730	47377	49023

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**BI-2**

De :	\$	43361	45221	47092	48955	50819	52684	54548
À :	A	44228	46125	48034	49934	51835	53738	55639
	B	45334	47278	49235	51182	53131	55081	57030
	C	46467	48460	50466	52462	54459	56458	58456

**BI-3**

De :	\$	51583	53826	56067	58312	60551	62611
À :	A	52615	54903	57188	59478	61762	63863
	B	53930	56276	58618	60965	63306	65460
	C	55278	57683	60083	62489	64889	67097

**BI-4**

De :	\$	61073	63435	65800	68162	70527
À :	A	62294	64704	67116	69525	71938
	B	63851	66322	68794	71263	73736
	C	65447	67980	70514	73045	75579

**BI-5**

De :	\$	69545	72161	74776	77303
À :	A	70936	73604	76272	78849
	B	72709	75444	78179	80820
	C	74527	77330	80133	82841

**BI**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

(1) Sauf dans le cas des employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux BI-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) et sous réserve de la note sur la rémunération 6, tout employé, aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, est rémunéré selon l'échelle des nouveaux taux au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

\*\*

(2) 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 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, 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.

c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » 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) 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 des 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) Lorsque, durant la période de rétroactivité, un employé est rémunéré dès sa nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur au taux précisé par les règlements sur les promotions ou les mutations, il est rémunéré au taux de rémunération de la nouvelle échelle des taux qui est le plus proche du taux de rémunération auquel il a été nommé sans lui être inférieur et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux, jusque et y compris le taux indiqué juste au-dessous de celui qu'il touchait.
- (7) 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.
- (8) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé 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 le ou après le 26 juillet 1982 est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 26 juillet 1982 reste inchangée.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**CH-1**

De :	\$	24631	à	34269*	36505	38145	39784	41423
À :	A	25124	à	34954*	37235	38908	40580	42251
	B	25752	à	35828*	38166	39881	41595	43307
	C	26396	à	36724*	39120	40878	42635	44390

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**CH-2**

De :	\$	40202	42178	44156	46131	48120	50087	51961	54696
À :	A	41006	43022	45039	47054	49082	51089	53000	55790
	B	42031	44098	46165	48230	50309	52366	54325	57185
	C	43082	45200	47319	49436	51567	53675	55683	58615

**CH-3**

De :	\$	48294	50671	53046	55425	57798	60176	62552	63891
À :	A	49260	51684	54107	56534	58954	61380	63803	65169
	B	50492	52976	55460	57947	60428	62915	65398	66798
	C	51754	54300	56847	59396	61939	64488	67033	68468

**CH-4**

De :	\$	58041	60699	63154	65605	68057	70510
À :	A	59202	61913	64417	66917	69418	71920
	B	60682	63461	66027	68590	71153	73718
	C	62199	65048	67678	70305	72932	75561

**CH-5**

De :	\$	67098	69981	72871	75755	78641
À :	A	68440	71381	74328	77270	80214
	B	70151	73166	76186	79202	82219
	C	71905	74995	78091	81182	84274

**CH  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

- (1) La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés à plein temps 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.
- (2) Pour l'employé à plein temps rémunéré 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 quatre cents dollars (400 \$) 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 quatre cents dollars (400 \$).
- (3) À l'exception de l'employé rémunéré selon l'échelle des taux CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), l'employé à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximal du niveau de l'employé ne soit pas dépassé. L'employé à temps partiel du niveau CH-1 qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon après avoir travaillé un total de neuf cent soixante-quinze (975) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé. L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour de travail suivant immédiatement la fin de la période des heures stipulées dans la présente clause.
- (4) Aux fins de l'application des notes sur la rémunération 1 et 2, la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé 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 le 20 mars 1981 ou après, est la date anniversaire de ladite nomination. La date

anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 20 mars 1981 reste inchangée.

#### **ADMINISTRATION DU RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

- (5) Sauf dans le cas des employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux CH-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), l'employé est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux à la date de rajustement applicable.
- (6) 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. De plus, à la date d'effet pertinente, le taux de rémunération de l'employé sera rajusté en fonction de l'augmentation économique applicable à la partie de l'échelle des CH-1 qui comporte des augmentations fixes, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
- (7) Lorsque, pendant la période de rétroactivité, l'employé, à l'exception de ceux auxquels la note sur la rémunération 6 s'applique, a été rémunéré dès sa nomination initiale à un taux de rémunération supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur au taux précisé par les règlements sur les promotions ou les mutations, il est rémunéré au taux de rémunération de la nouvelle échelle des taux qui est le plus proche du taux de rémunération auquel il a été nommé sans lui être inférieur et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux, jusque et y compris le taux indiqué juste au-dessous de celui qu'il touchait. Une telle augmentation ne modifie pas la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.

- (8) 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.
- (9) 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.

**EN – GROUPE : GÉNIE ET ARPENTAGE**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999  
 B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000  
 C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001

**SOUS-GROUPE : GÉNIE**

**EN-ENG-1**

De :	\$	31090	à	37294*
À :	A	31712	à	38040*
	B	32505	à	38991*
	C	33318	à	39966*

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 60 \$)

**EN-ENG-2**

De :	\$	38745	40364	42104	43720	45338
À :	A	39520	41171	42946	44594	46245
	B	40508	42200	44020	45709	47401
	C	41521	43255	45121	46852	48586

**EN-ENG-3**

De :	\$	46806	48777	50806	52830	54851	56875	58899
À :	A	47742	49753	51822	53887	55948	58013	60077
	B	48936	50997	53118	55234	57347	59463	61579
	C	50159	52272	54446	56615	58781	60950	63118

**EN-ENG-4**

De :	\$	54990	57186	59381	61580	63779	65977
À :	A	56090	58330	60569	62812	65055	67297
	B	57492	59788	62083	64382	66681	68979
	C	58929	61283	63635	65992	68348	70703

**EN-ENG-5**

De :	\$	63059	65626	68178	70744	73309	75877
À :	A	64320	66939	69542	72159	74775	77395
	B	65928	68612	71281	73963	76644	79330
	C	67576	70327	73063	75812	78560	81313

**EN-ENG-6**

De :	\$	70603	73327	76050	78777	81502	84225
À :	A	72015	74794	77571	80353	83132	85910
	B	73815	76664	79510	82362	85210	88058
	C	75660	78581	81498	84421	87340	90259

**SOUS-GROUPE : ARPENTAGE****EN-SUR-1**

De :	\$	31090	à	37294*	39650	41326	43013	44809
À :	A	31712	à	38040*	40443	42153	43873	45705
	B	32505	à	38991*	41454	43207	44970	46848
	C	33318	à	39966*	42490	44287	46094	48019

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 60 \$)

**EN-SUR-2**

De :	\$	46806	48777	50806	52830	54851	56875	58899
À :	A	47742	49753	51822	53887	55948	58013	60077
	B	48936	50997	53118	55234	57347	59463	61579
	C	50159	52272	54446	56615	58781	60950	63118

**EN-SUR-3**

De :	\$	52830	54481	56124	57765	59407	61051
À :	A	53887	55571	57246	58920	60595	62272
	B	55234	56960	58677	60393	62110	63829
	C	56615	58384	60144	61903	63663	65425

**EN-SUR-4**

De :	\$	57765	60278	62778	65077	67376	69674
À :	A	58920	61484	64034	66379	68724	71067
	B	60393	63021	65635	68038	70442	72844
	C	61903	64597	67276	69739	72203	74665

**EN-SUR-5**

De :	\$	65354	68025	70687	73358	76029	78695
À :	A	66661	69386	72101	74825	77550	80269
	B	68328	71121	73904	76696	79489	82276
	C	70036	72899	75752	78613	81476	84333

**EN-SUR-6**

De :	\$	67969	70744	73514	76290	79068	81843
À :	A	69328	72159	74984	77816	80649	83480
	B	71061	73963	76859	79761	82665	85567
	C	72838	75812	78780	81755	84732	87706

**ENG**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**SOUS-GROUPE : GÉNIE**

**ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

- (1) La période d'augmentation d'échelons de rémunération des employés selon les échelles de taux autres que l'échelle de taux des EN-ENG-1 est de douze (12) mois et l'augmentation porte le traitement au taux supérieur suivant de l'échelle de rémunération applicable.
- (2) La période d'augmentation d'échelons de rémunération de l'employé rémunéré selon l'échelle de taux des EN-ENG-1 est de six (6) mois, et l'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement à un taux supérieur de trois cents dollars (300 \$) à son ancien taux ou, à défaut de ce taux, au maximum de l'échelle de taux des EN-ENG-1.

\*\*

- (3) L'employé rémunéré selon l'échelle de taux des EN-ENG-1 voit son taux de rémunération rajusté comme suit :
  - a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).
  - c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).
- (4) Sous réserve de la note sur la rémunération 3, l'employé est rémunéré, aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, selon la nouvelle échelle de taux au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

- (5) À l'exception de l'employé à temps partiel rémunéré selon l'échelle de taux des EN-ENG-1, un employé à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1950) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé. Un employé à temps partiel rémunéré selon l'échelle de taux des EN-ENG-1 devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de neuf cent soixante-quinze (975) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le maximum de l'échelle de rémunération de l'employé ne soit pas dépassé.

### **SOUS-GROUPE : ARPENTAGE**

#### **ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

- (1) EN-SUR-1 dans la partie de l'échelle comportant des échelons de soixante dollars (60 \$)

La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux des EN-SUR-1 qui comporte des échelons de soixante dollars (60 \$) est de six (6) mois et l'augmentation porte le traitement à un taux supérieur de trois cents dollars (300 \$) à son ancien taux ou, à défaut de ce taux, au maximum de la partie de l'échelle comportant des échelons de soixante dollars (60 \$).

- (2) EN-SUR-1 nommé sans expérience préalable

Nonobstant la note sur la rémunération 1 ci-dessus, l'employé nommé dans la partie EN-SUR-1 de l'échelle avec les fonctions et les responsabilités de EN-SUR-1, est avancé au premier (1<sup>er</sup>) des quatre (4) taux restants de l'échelle lorsqu'il termine deux (2) années de service à compter de la date de sa nomination au niveau EN-SUR-1.

- (3) EN-SUR-1 nommé avec expérience préalable

Nonobstant la note sur la rémunération 1, l'employé rémunéré selon la partie de l'échelle EN-SUR-1 comportant des échelons de soixante dollars (60 \$) qui est nommé au niveau EN-SUR-1 avec une expérience préalable compatible avec les fonctions et les responsabilités de ce niveau, peut être avancé au premier (1<sup>er</sup>) taux de la partie restante de

l'échelle à une date suivant la nomination au niveau EN-SUR-1 que l'Employeur peut déterminer.

(4) Période d'augmentation d'échelon de rémunération

La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés :

- a) selon la partie de l'échelle de taux des EN-SUR-1 qui ne comporte pas d'échelons de soixante dollars (60 \$),  
et
- b) selon les échelles de taux des EN-SUR-2, 3, 4, 5, et 6 est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération porte le traitement au taux immédiatement supérieur de l'échelle.

(5) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés rémunérés suivant l'échelle de rémunération EN-SUR-1 est de six (6) mois, et l'augmentation d'échelon de rémunération porte la rémunération au taux qui est supérieur de trois cents dollars (300 \$) à son ancien taux pourvu que le dernier taux de l'échelle de rémunération EN-SUR-1 ne soit pas dépassé.

\*\*

(6) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux des EN-SUR-1 voit son taux de rémunération rajusté comme suit :

- a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus de son ancien taux, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
- b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, à un taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus de son ancien taux, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).
- c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus de son ancien taux de rémunération, sans toutefois le dépasser de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

- (7) Sous réserve de la note sur la rémunération 3, l'employé est rémunéré, aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, selon la nouvelle échelle de taux au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.
- (8) À l'exception de l'employé à temps partiel rémunéré selon l'échelle de taux des EN-SUR-1 qui comporte des échelons de soixante dollars (60 \$), un employé à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1950) heures au taux horaire, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé. Un employé à temps partiel rémunéré selon l'échelle de taux des EN-SUR-1, qui comporte des échelons de soixante dollars (60 \$), devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de neuf cent soixante-quinze (975) heures au taux horaire, à condition que le maximum de l'échelle de rémunération de l'employé ne soit pas dépassé.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**FO-1**

De :	\$	22182	à	38145*	39964	41200	42633	44076	46424
À :	A	22626	à	38908*	40763	42024	43486	44958	47352
	B	23192	à	39881*	41782	43075	44573	46082	48536
	C	23772	à	40878*	42827	44152	45687	47234	49749

De :	\$	48133	49827	51524	53223
À :	A	49096	50824	52554	54287
	B	50323	52095	53868	55644
	C	51581	53397	55215	57035

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**FO-2**

De :	\$	51175	52886	54529	56273	58203	59942	61662
À :	A	52199	53944	55620	57398	59367	61141	62895
	B	53504	55293	57011	58833	60851	62670	64467
	C	54842	56675	58436	60304	62372	64237	66079

**FO-3**

De :	\$	60115	61775	63527	65253	67423	69564
À :	A	61317	63011	64798	66558	68771	70955
	B	62850	64586	66418	68222	70490	72729
	C	64421	66201	68078	69928	72252	74547

**FO-4**

De :	\$	67499	69413	71329	73242	75161	76999
À :	A	68849	70801	72756	74707	76664	78539
	B	70570	72571	74575	76575	78581	80502
	C	72334	74385	76439	78489	80546	82515

**FO**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

(1) Sauf dans le cas des employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux FO-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) et sous réserve de la note sur la rémunération 6, tout employé, aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, est rémunéré selon l'échelle des nouveaux taux au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

\*\*

(2) 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 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, 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.

c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, à un taux de l'échelle « C » 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) 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.

(4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des 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.

- (5) 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.
- (6) Lorsque, durant la période de rétroactivité, un employé est rémunéré dès sa nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur au taux précisé par les règlements sur les promotions ou les mutations, il est rémunéré au taux de rémunération de la nouvelle échelle des taux qui est le plus proche du taux de rémunération auquel il a été nommé sans lui être inférieur et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux, jusque et y compris le taux indiqué juste au-dessous de celui qu'il touchait.
- (7) 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.
- (8) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé 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 le ou après le 15 juillet 1982 est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 15 juillet 1982 reste inchangée.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**D) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**  
**E) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**MT-1**

De :	\$	22206	à	32114
À :	A	22650	à	32756
	B	22650	à	32756
	C	23216	à	33575
	D	23216	à	33575
	E	23796	à	34414

**MT-2**

De :	\$	35503	37381	39265	41144	43026	44913	46793	48671
À :	A	36213	38129	40050	41967	43887	45811	47729	49644
	B	36213	38129	40050	41967	43887	45811	47729	49644
	C	37118	39082	41051	43016	44984	46956	48922	50885
	D	37118	39082	41051	43016	44984	46956	48922	50885
	E	38046	40059	42077	44091	46109	48130	50145	52157

**MT-3**

De :	\$	48551	50426	52291	54164	56029	57892		
À :	A	49522	51435	53337	55247	57150	59050		
	B	49522	51435	53337	55247	57150	59050	62201	
	C	50760	52721	54670	56628	58579	60526	63756	
	D	50760	52721	54670	56628	58579	60526	63756	
	E	52029	54039	56037	58044	60043	62039	65350	

**MT-4**

De :	\$	49754	51778	53750	55524	57203	58883		
À :	A	50749	52814	54825	56634	58347	60061		
	B	50749	52814	54825	56634	58347	60061	62608	
	C	52018	54134	56196	58050	59806	61563	64173	
	D	52018	54134	56196	58050	59806	61563	64173	66785
	E	53318	55487	57601	59501	61301	63102	65777	68455

**MT-5**

De :	\$	54989	56909	58670	60428	62192	63957		
À :	A	56089	58047	59843	61637	63436	65236		
	B	56089	58047	59843	61637	63436	65236	67801	
	C	57491	59498	61339	63178	65022	66867	69496	
	D	57491	59498	61339	63178	65022	66867	69496	72127
	E	58928	60985	62872	64757	66648	68539	71233	73930

**MT-6**

De :	\$	59906	61860	63812	65770	67729			
À :	A	61104	63097	65088	67085	69084			
	B	61104	63097	65088	67085	69084	72540		
	C	62632	64674	66715	68762	70811	74354		
	D	62632	64674	66715	68762	70811	74354	77897	
	E	64198	66291	68383	70481	72581	76213	79844	

**MT-7**

De :	\$	65183	67356	69529	71698	73867			
À :	A	66487	68703	70920	73132	75344			
	B	66487	68703	70920	73132	75344	78710		
	C	68149	70421	72693	74960	77228	80678		
	D	68149	70421	72693	74960	77228	80678	84128	
	E	69853	72182	74510	76834	79159	82695	86231	

**MT**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (1) Aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, l'employé est rémunéré selon l'échelle de taux (A), (B), (C), (D) et (E) au taux indiqué juste au dessous de son ancien taux.

\*\*

- (2) Les employés qui, le 1<sup>er</sup> octobre 2000, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

\*\*

- (3) Les employés qui, le 1<sup>er</sup> octobre 2001, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1<sup>er</sup> octobre 2001.

\*\*

- (4)
- a) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, majorer de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) l'échelle des taux des employés rémunérés au niveau MT-1, 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 zéro pour cent (2,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
  - b) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000, majorer de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) l'échelle des taux des employés rémunérés au niveau MT-1, comme le reflète l'échelle de taux (C). 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.
  - c) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, majorer de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) l'échelle des taux des employés rémunérés au niveau MT-1, comme le reflète l'échelle de taux (E). 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.

- (5) À l'exception des employés rémunérés selon l'échelle de taux MT-1, tout employé, à la date d'entrée en vigueur du rajustement des taux de rémunération, sera rémunéré selon la nouvelle échelle de taux au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.
- (6) 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.
- (7) Nonobstant la note sur la rémunération 5, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, l'employé, sauf dans le cas de l'employé rémunéré selon l'échelle des taux MT-1, était rémunéré au moment de sa première nomination à un taux de rémunération supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, il est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, il a par ailleurs été avisé par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à lui, auquel cas il est rémunéré au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination.

#### **ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

- (8) **Période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein**

La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein 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.

(9) **Période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps partiel**

Un employé à temps partiel devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé. L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour de travail suivant la fin de la période des heures stipulées dans le présent paragraphe.

(10) **Date d'augmentation d'échelon de rémunération**

Aux fins de l'application de la note sur la rémunération 8, la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé 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 le ou après le 23 décembre 1980, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 23 décembre 1980 reste inchangée.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**PC-1**

De :	\$	24246	à	40252*	41956	43690	45423	47157
À :	A	24731	à	41057*	42795	44564	46331	48100
	B	25349	à	42083*	43865	45678	47489	49303
	C	25983	à	43135*	44962	46820	48676	50536

\*(AVEC ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DE 10 \$)

**PC-2**

De :	\$	46012	47906	49808	51699	53598	55493
À :	A	46932	48864	50804	52733	54670	56603
	B	48105	50086	52074	54051	56037	58018
	C	49308	51338	53376	55402	57438	59468

**PC-3**

De :	\$	55534	57723	59915	62116	64306	66499
À :	A	56645	58877	61113	63358	65592	67829
	B	58061	60349	62641	64942	67232	69525
	C	59513	61858	64207	66566	68913	71263

**PC-4**

De :	\$	64541	66880	69219	71561	73899	76239
À :	A	65832	68218	70603	72992	75377	77764
	B	67478	69923	72368	74817	77261	79708
	C	69165	71671	74177	76687	79193	81701

**PC-5**

De :	\$	72755	75348	77933	80529	83126
À :	A	74210	76855	79492	82140	84789
	B	76065	78776	81479	84194	86909
	C	77967	80745	83516	86299	89082

**PC  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

- (1) Pour les employés rémunérés selon la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$), la période d'augmentation d'échelon est de six (6) mois et l'augmentation d'échelon est de trois cents dollars (300 \$) ou d'un montant plus élevé que l'Employeur peut établir, à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux qui comporte des échelons intermédiaires de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
- (2) L'augmentation qui fait passer le traitement de la partie de l'échelle de taux des 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 d'échelon de rémunération survient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux.
- (3) 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 \$).
- (4) 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.
- (5) **Date d'augmentation d'échelon de rémunération**

La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé 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 qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention reste inchangée.

**(6) Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération**

La période d'augmentation d'échelon de rémunération ci-dessous continuera de s'appliquer aux employés nommés avant le 22 décembre 1976 dans leur poste actuel, et la date d'échéance de l'augmentation d'échelon de rémunération sera la date trimestrielle appropriée :

<b>Niveau</b>	<b>Employés à plein temps</b>
PC-1 (tranche d'augmentation de 10 \$)	6 mois
PC-1 (autre)	12 mois
PC-2 à PC-5	12 mois

**ADMINISTRATION DU RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

- (7) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 10, 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 1999, selon l'échelle de taux « A », à un taux qui est deux virgule zéro pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.

\*\*

- (8) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 10, 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 2000, 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.

\*\*

- (9) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 10, 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 2001, selon l'échelle de taux « C », 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.

- (10) 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. De plus, à la date d'effet pertinente, le taux de rémunération de l'employé sera rajusté en fonction de l'augmentation économique applicable à la partie de l'échelle de taux des PC-1 qui comporte des augmentations fixes, à condition que le dernier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des échelons de dix dollars (10 \$) ne soit pas dépassé.
- (11) Sous réserve des dispositions de la note sur la rémunération 13, l'employé rémunéré selon la partie d'augmentations fixes de l'échelle de taux des PC-1 ou selon les échelles de taux des PC-2, 3, 4 ou 5, est rémunéré, aux dates de rajustement applicables, selon l'échelle de taux « A », « B » et « C » au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux.
- (12) L'employé qui, à son entrée dans la fonction publique, a été nommé à l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité et qui était rémunéré à un taux supérieur au minimum du niveau de sa nomination, selon la partie à augmentations fixes de l'échelle de taux des PC-1 ou selon les échelles de taux des PC-2, 3, 4 ou 5, est rémunéré, à la date de rajustement applicable, selon l'échelle de taux « A » au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf s'il a été informé par écrit avant sa nomination qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à lui.
- (13) 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.

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

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001**

**SG-SRE-1**

De :	\$	20831	à	42239
À :	A	21248	à	43084
	B	21779	à	44161
	C	22323	à	45265

**SG-SRE-2**

De :	\$	40809	42243	43920	45585	47261
À :	A	41625	43088	44798	46497	48206
	B	42666	44165	45918	47659	49411
	C	43733	45269	47066	48850	50646

**SG-SRE-3**

De :	\$	42106	44037	45977	47916	49864	51797	53729	55677
À :	A	42948	44918	46897	48874	50861	52833	54804	56791
	B	44022	46041	48069	50096	52133	54154	56174	58211
	C	45123	47192	49271	51348	53436	55508	57578	59666

**SG-SRE-4**

De :	\$	50271	52322	54364	56292	58107	59921	61972
À :	A	51276	53368	55451	57418	59269	61119	63211
	B	52558	54702	56837	58853	60751	62647	64791
	C	53872	56070	58258	60324	62270	64213	66411

**SG-SRE-5**

De :	\$	55946	57984	60021	62060	64098	66125	68164
À :	A	57065	59144	61221	63301	65380	67448	69527
	B	58492	60623	62752	64884	67015	69134	71265
	C	59954	62139	64321	66506	68690	70862	73047

**SG-SRE-6**

De :	\$	61372	63370	65366	67367	69381	71396
À :	A	62599	64637	66673	68714	70769	72824
	B	64164	66253	68340	70432	72538	74645
	C	65768	67909	70049	72193	74351	76511

**SG-SRE-7**

De :	\$	63795	65697	67584	69940	72096	74452
À :	A	65071	67011	68936	71339	73538	75941
	B	66698	68686	70659	73122	75376	77840
	C	68365	70403	72425	74950	77260	79786

**SG-SRE-8**

De :	\$	65933	68421	70912	73401	75892
À :	A	67252	69789	72330	74869	77410
	B	68933	71534	74138	76741	79345
	C	70656	73322	75991	78660	81329

**SG**  
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

- (1) À l'exception du SG-SRE-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour un employé à plein temps est de douze (12) mois.
- (2) Pour un employé à plein temps rémunéré 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 \$).
- (3) À l'exception du SG-SRE-1, un employé à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1950) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé. Un employé à temps partiel du niveau SG-SRE-1 devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de neuf cent soixante-quinze (975) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau SG-SRE-1 ne soit pas dépassé.
- (4) Aux fins de l'application des notes sur la rémunération 1 et 2, la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé 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 le ou après le 28 mai 1980 est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 28 mai 1980 reste inchangée.

**ADMINISTRATION DU RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION****SG-SRE-1**

\*\*

(5)

- a) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, l'échelle des taux SG-SRE-1 est restructurée de sorte que tous les taux SG-SRE-1 sont majorés de deux virgule zéro pour cent (2,0 %), 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 zéro pour cent (2,0 %) à leur ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- b) Ensuite, à compter également du 1<sup>er</sup> octobre 2000, majorer de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau SG-SRE-1, 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.
- c) À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, majorer de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) l'échelle de taux des employés rémunérés au niveau SG-SRE-1, comme le reflète l'échelle de taux (C). 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.

**SG-SRE-2 à SG-SRE-8 inclusivement**

- (6) L'employé rémunéré selon l'une des échelles de taux SG-SRE-2 à SG-SRE-8 est rémunéré, à la date d'entrée en vigueur pertinente des rajustements des taux de rémunération, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux dans la nouvelle échelle de taux pertinente.

(7) **Généralités**

Nonobstant les notes sur la rémunération 5 et 6, l'employé qui, lors de sa première nomination à la fonction publique, appartenait à l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité, et était rémunéré à un taux supérieur au taux minimal relatif au niveau de sa nomination, est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux, au taux de rémunération qui se rapproche le plus - sans y être inférieur - du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux, jusqu'au taux indiqué immédiatement au-dessous de celui qu'il touchait, inclusivement. Le pouvoir discrétionnaire d'augmenter ne modifie pas la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.

**PAT - SOUS-GROUPE DES BREVETS**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999  
 B) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000  
 C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000  
 D) Restructuration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001  
 E) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001

**SG-PAT-1**

De :	\$	20342	à	41249
À :	A	20749	à	42074
	B	20749	à	42074
	C	21268	à	43126
	D	21268	à	43126
	E	21800	à	44204

**SG-PAT-2**

De :	\$	39852	41253	42888	44516
À :	A	40649	42078	43746	45406
	B	40649	42078	43746	45406
	C	41665	43130	44840	46541
	D	41665	43130	44840	46541
	E	42707	44208	45961	47705

**SG-PAT-3**

De :	\$	41117	43003	44898	46791	48693	50581	52482
À :	A	41939	43863	45796	47727	49667	51593	53532
	B	41939	43863	45796	47727	49667	51593	53532
	C	42987	44960	46941	48920	50909	52883	54870
	D	42987	44960	46941	48920	50909	52883	54870
	E	44062	46084	48115	50143	52182	54205	56242

**SG-PAT-4**

De :	\$	48148	50111	52067	53915	55653	57390	59126	61089
À :	A	49111	51113	53108	54993	56766	58538	60309	62311
	B	49111	51113	53108	54993	56766	58538	60309	62311
	C	50339	52391	54436	56368	58185	60001	61817	63869
	D	50339	52391	54436	56368	58185	60001	61817	63869
	E	51597	53701	55797	57777	59640	61501	63362	65466

**SG-PAT-5**

De :	\$	53582	55535	57486	59438	61391	63331	65270	67223
À :	A	54654	56646	58636	60627	62619	64598	66575	68567
	B	54654	56646	58636	60627	62619	64598	66575	68567
	C	56020	58062	60102	62143	64184	66213	68239	70281
	D	56020	58062	60102	62143	64184	66213	68239	70281
	E	57421	59514	61605	63697	65789	67868	69945	72038

**SG-PAT-6**

De :	\$	59932	61884	63834	65788	67755	69721	71689	
À :	A	61131	63122	65111	67104	69110	71115	73123	
	B	61131	63122	65111	67104	69110	71115	73123	75424
	C	62659	64700	66739	68782	70838	72893	74951	77310
	D	62659	64700	66739	68782	70838	72893	74951	77310
	E	64225	66318	68407	70502	72609	74715	76825	79243

**SG-PAT-7**

De :	\$	62299	64157	65999	68300	70406	72510	74812	
À :	A	63545	65440	67319	69666	71814	73960	76308	
	B	63545	65440	67319	69666	71814	73960	76308	79638
	C	65134	67076	69002	71408	73609	75809	78216	81629
	D	65134	67076	69002	71408	73609	75809	78216	81629
	E	66762	68753	70727	73193	75449	77704	80171	83670

De :	\$								
À :	A								
	B								
	C								
	D	85041							
	E	87167							

**SG-PAT  
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**ADMINISTRATION DE L'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

- (1) À l'exception du SG-PAT-1, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour un employé à plein temps est de douze (12) mois.
- (2) Pour un employé à plein temps rémunéré 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 \$).
- (3) À l'exception du SG-PAT-1, un employé à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1950) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé. Un employé à temps partiel du niveau SG-PAT-1 devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de neuf cent soixante-quinze (975) heures au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau SG-PAT-1 ne soit pas dépassé.
- (4) Aux fins de l'application des notes sur la rémunération 1 et 2, la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé 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 le ou après le 28 mai 1980 est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 28 mai 1980 reste inchangée.

**SG-PAT-1**

\*\*

- (5) L'employé rémunéré selon la partie de l'échelle de taux SG-PAT-1 est rémunéré à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1999, à un taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser deux virgule zéro pour cent (2,0 %) de son ancien taux, arrondi au multiple de dix dollars (10 \$) le plus proche.
- (6) Nonobstant la note sur la rémunération 5, l'employé rémunéré selon l'échelle du niveau SG-PAT-1 qui, lors de sa première nomination à la fonction publique en 1999, 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 1999.

**SG-PAT-2 à SG-PAT-7 inclusivement**

- (7) Sous réserve de la note sur la rémunération 8, l'employé rémunéré selon l'une des échelles de taux SG-PAT-2 à SG-PAT-7 est rémunéré, à la date d'entrée en vigueur pertinente des rajustements des taux de rémunération, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux dans la nouvelle échelle de taux pertinente.

\*\*

**SG-PAT-6 et 7**

- (8) Les employés qui, le 1<sup>er</sup> octobre 2000, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

\*\*

**SG-PAT-7**

- (9) Les employés qui, le 1<sup>er</sup> octobre 2001, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1<sup>er</sup> octobre 2001.

**(10) Généralités**

Nonobstant les notes sur la rémunération 5 et 7, l'employé qui, lors de sa première nomination à la fonction publique, appartenait à l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité, et était rémunéré à un taux supérieur au taux minimal relatif au niveau de sa nomination, est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux au taux de rémunération qui se rapproche le plus sans y être inférieur du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination et, à la discrétion de l'Employeur, il peut être rémunéré à n'importe quel taux, jusqu'au taux indiqué immédiatement au-dessous de celui qu'il touchait, inclusivement. Le pouvoir discrétionnaire ne modifie pas la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.

**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 heures et demie (7 1/2).

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 heures et demie (7 1/2) 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.

**ARTICLES 15 ET 16 - CONGÉS ANNUELS ET CONGÉS DE MALADIE**

La conversion des montants est la suivante :

- a) un jour et quart (1 1/4) - neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures;
- b) un jour et deux tiers (1 2/3) - douze virgule cinq zéro (12,50) heures;
- \*\*
- c) un jour et onze douzièmes (1 11/12) - quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures;
- d) deux jours et un douzième (2 1/12) - quinze virgule six deux cinq (15,625) heures;
- \*\*
- e) deux jours et un tiers (2 1/3) – dix-sept virgule cinq zéro (17,50) heures;
- f) cinq douzièmes (5/12) de jour - trois virgule un deux cinq (3,125) heures;
- g) deux jours et demi (2 1/2) - dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures.

Le protocole d'accord est en vigueur à compter de la date de la signature de la convention collective jusqu'au 30 septembre 2002.

**APPENDICE « C »****PROTOCOLE D'ACCORD - ESSAIS EN MER**

Les employés du groupe Génie et Arpentage au ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer dans les conditions suivantes sont rémunérés comme ceci :

1.

- a) Lorsque l'employé est tenu d'être à bord d'un vaisseau de guerre, d'un sous-marin, d'un bâtiment auxiliaire ou d'un bâtiment de port pour effectuer des essais, réparer des déficiences ou déverser des munitions, il est rémunéré pour toutes les heures travaillées, au taux de rémunération applicable, c'est-à-dire au taux horaire pour les heures de travail régulières de l'employé et au tarif approprié pour les heures supplémentaires additionnelles,

ou

pour toutes les heures passées à bord au taux des heures normales jusqu'à un maximum de quinze (15) heures,

si ce dernier montant est plus élevé.

- b) En outre, l'employé reçoit une indemnité d'essais en mer équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire pour chaque demi-heure (1/2) pendant laquelle il est tenu d'être à bord d'un sous-marin.

2.

- a) Lorsque l'employé est tenu d'être à bord d'un sous-marin fermé qui est amarré à un quai ou dans un port, en surface ou submergé, c'est-à-dire lorsque la coque pressurisée est fermée hermétiquement et qu'elle subit des essais tels que des essais à vide, des essais sous haute pression, des essais avec schnorchel, des essais de ventilation de la batterie ou d'autres essais déjà reconnus, ou que le sous-marin est gréé pour plonger, l'employé est rémunéré pour toutes les heures passées à bord au taux de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées et au taux des heures normales pour toutes les heures non travaillées.

- b) En outre, l'employé reçoit une indemnité d'essais en mer conformément aux dispositions prévues en 1b).
- 3. Sur demande de l'employé et avec l'autorisation de l'Employeur, l'employé a droit à des congés compensatoires rémunérés équivalents.
- 4. Les congés compensatoires sont accordés à la demande expresse de l'employé, si les nécessités du service le permettent.
- 5. Certaines dispositions de la convention collective dont peut normalement se prévaloir l'employé ne s'appliquent pas si l'employé est rémunéré selon les conditions du présent protocole. Les employés visés par le présent protocole n'ont pas droit aux indemnités suivantes :
  - indemnité de rappel au travail;
  - indemnité de rentrée au travail;
  - temps de déplacement;
  - fonctions de disponibilité.

**APPENDICE « D »****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.
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.

**\*\*APPENDICE « E »**

**LETTRE D'ACCORD  
CONCERNANT LA QUESTION DU TEMPS MOBILISÉ  
POUR LE GROUPE SCIENCES APPLIQUÉES ET GÉNIE**

La présente lettre confirme l'accord intervenu entre l'Employeur et l'Institut lors des négociations concernant le renouvellement de la convention AP.

Les parties conviennent donc de mettre sur pied un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation Sciences appliquées et génie. Le comité étudiera la question du temps mobilisé et des exigences en matière de voyage qui touchent les membres de l'unité de négociation.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties.

**\*\*APPENDICE « F »**

**LETTRE D'ACCORD  
CONCERNANT LA QUESTION DES DROITS D'INSCRIPTION  
POUR LE GROUPE SCIENCES APPLIQUÉES ET GÉNIE**

La présente lettre confirme l'accord intervenu entre l'Employeur et l'Institut lors des négociations concernant le renouvellement de la convention AP.

Les parties conviennent donc de mettre sur pied un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation Sciences appliquées et génie.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties.

**\*\*APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE**

**OBJET: ÉTUDE PORTANT SUR CERTAINS EMPLOYÉS DE SANTÉ  
CANADA MEMBRES DES GROUPES BI ET CH**

Les parties conviennent de former un comité pour faire une étude portant sur le recrutement, le maintien en poste et la rémunération de certains employés présentement classifiés dans les groupes Sciences biologiques (BI) et Chimie (CH) qui font l'étude des médicaments destinés aux humains au sein du Programme des produits thérapeutiques de Santé Canada.

Le comité comprendra un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'Institut.

Le comité devra définir le cadre de référence de l'étude. On encourage les parties à envisager de faire usage d'études et de rapports existants, y compris le rapport Gagnon publié en 1992. Le comité pourra convenir conjointement d'employer des experts-conseil de l'extérieur et d'utiliser d'autres types d'apport.

La présente étude devra être terminée le 30 avril 2001. Les recommandations conjointes, y compris des modifications (rétroactives ou non) qu'on proposerait d'apporter à la convention collective, seront soumises à l'Employeur et à l'Institut pour qu'ils les examinent et décident des suites à donner.

Les parties devront s'entendre à l'avance quant aux dépenses à engager pour la conduite de la présente étude et Santé Canada couvrira ces dépenses.

**\*\*APPENDICE « H »**

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE ARCHITECTURE ET  
URBANISME**

**Préambule**

Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Employeur offre une indemnité provisoire aux titulaires de postes AR qui exercent des fonctions de AR au sein du groupe Sciences appliquées et génie.

**Admissibilité**

Les employés suivants sont admissibles à une indemnité provisoire telle qu'indiquée dans la note 1 :

- Les employés qui sont titulaires de postes classifiés AR.

**Application**

1. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000 et jusqu'au 30 septembre 2002, les titulaires des postes indiqués ci-haut sont admissibles à une indemnité provisoire selon le montant annualisé approprié qui suit et dont les versements se feront aux deux semaines :

**INDEMNITÉ PROVISOIRE**

AR-1	5 000 \$
AR-2	6 480 \$
AR-3	8 146 \$
AR-4	9 485 \$
AR-5	10 690 \$
AR-6	11 536 \$
AR-7	12 890 \$

assujettie aux conditions suivantes :

- (i) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
  - (ii) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la convention.
  - (iii) Les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.
2. Les parties conviennent que les différends survenant suite à la mise en œuvre du protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultation.
  3. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2002.

SIGNÉ À OTTAWA, le 21<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2000.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



---

Hélène Laurendeau



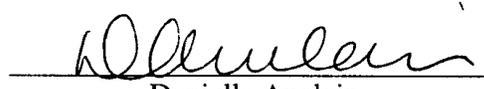
---

Steve Hindle



---

Daniel Langevin



---

Danielle Auclair

**\*\*APPENDICE « I »**

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE**

**Préambule**

Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Employeur offre une indemnité provisoire aux titulaires de postes EN qui exercent des fonctions de EN au sein du groupe Sciences appliquées et génie.

**Admissibilité**

Les employés suivants sont admissibles à une indemnité provisoire telle qu'indiquée dans la note 1 :

- Les employés qui sont titulaires de postes classifiés EN.

**Application**

1. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000 et jusqu'au 30 septembre 2002, les titulaires des postes indiqués ci-haut sont admissibles à une indemnité provisoire selon le montant annualisé approprié qui suit et dont les versements se feront aux deux semaines :

**INDEMNITÉ PROVISOIRE**

EN-ENG-1	5 429 \$
EN-ENG-2	6 590 \$
EN-ENG-3	8 879 \$
EN-ENG-4	10 263 \$
EN-ENG-5	11 840 \$
EN-ENG-6	13 064 \$
EN-SUR-1	6 005 \$
EN-SUR-2	8 832 \$
EN-SUR-3	9 514 \$
EN-SUR-4	10 799 \$
EN-SUR-5	11 648 \$
EN-SUR-6	11 673 \$

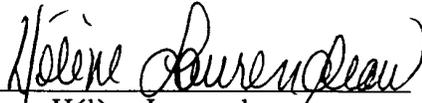
assujettie aux conditions suivantes :

- (i) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
  - (ii) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la convention.
  - (iii) Les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.
2. Les parties conviennent que les différends survenant suite à la mise en œuvre du protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultation.
  3. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2002.

SIGNÉ À OTTAWA, le 21<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2000.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



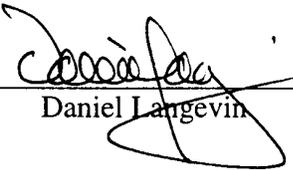
---

Hélène Laurendeau



---

Steve Hindle



---

Daniel Langevin



---

Danielle Auclair

**\*\*APPENDICE « J »**

**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 GÉNIE :  
INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LE GROUPE PRÉPOSÉ AUX  
BREVETS**

**Préambule**

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 génie.

**Admissibilité**

Les employés suivants sont admissibles à une indemnité provisoire telle qu'indiquée dans la note 1:

- Les employés qui sont titulaires de postes classifiés SG-PAT.

**Application**

1. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000 et jusqu'au 30 septembre 2002, les titulaires des postes indiqués ci-haut sont admissibles à une indemnité provisoire selon le montant annualisé approprié qui suit et dont les versements se feront aux deux semaines :

**INDEMNITÉ PROVISOIRE**

SG-PAT-1	5 000 \$
SG-PAT-2	6 692 \$
SG-PAT-3	7 801 \$
SG-PAT-4	8 827 \$
SG-PAT-5	10 318 \$
SG-PAT-6	11 042 \$
SG-PAT-7	11 889 \$

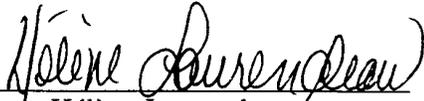
assujettie aux conditions suivantes :

- (i) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
  - (ii) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la convention.
  - (iii) Les employés à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle à la semaine de travail qui leur est attribuée.
2. Les parties conviennent que les différends survenant suite à la mise en œuvre du protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultation.
  3. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2002.

SIGNÉ À OTTAWA, le 21<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2000.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



---

Hélène Laurendeau



---

Steve Hindle



---

Daniel Langevin



---

Danielle Auclair