



Services des programmes et de l'administration (PA)

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

**Groupe : Services des programmes et de l'administration
(tous les employés)**

Date d'expiration : 2021-06-20



La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code	Classification
301	Services administratifs (AS)
305	Services d'information (IS)
308	Administration des programmes (PM)
310	Programmes de bien-être social (WP)
501	Communications (CM)
502	Traitement mécanique des données (DA)
503	Commis aux écritures et aux règlements (CR)
504	Mécanographie (OE)
505	Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Conditions d'emploi et relations de travail
219 avenue Laurier Ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2020

Numéro de catalogue :
ISBN :

Ce document est disponible sur le site du gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

Alliance de la Fonction publique du Canada
233 rue Gilmour
Ottawa ON K2P 0P1

Adresse du site Web :
<http://www.psac-afpc.com>



Table des matières

Chapitre I : généralités.....	1
Article 1 : objet et portée de la convention	1
Article 2 : interprétation et définitions	1
**Article 3 : champ d'application	5
Article 4 : sûreté de l'état	5
Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective	5
Article 6 : responsabilités de la direction	5
Article 7 : les ententes du Conseil national mixte	5
Article 8 : régime de soins dentaires.....	6
Chapitre II : sécurité syndicale et questions concernant les relations de travail.....	7
Article 9 : reconnaissance syndicale.....	7
Article 10 : information	7
Article 11 : précompte des cotisations	7
**Article 12 : utilisation des locaux de l'employeur	8
Article 13 : représentants des employé-e-s.....	8
**Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.	9
Article 15 : conflits de travail	12
Article 16 : grèves illégales.....	12
Article 17 : mesures disciplinaires	12
Article 18 : procédure de règlement des griefs	13
Article 19 : élimination de la discrimination	18
Article 20 : harcèlement sexuel	19
Article 21 : consultation mixte	19
Article 22 : santé et sécurité	20
Article 23 : sécurité d'emploi	20
Article 24 : changements technologiques.....	20
Chapitre III : conditions de travail	21

** Article 25 : durée du travail.....	21
Article 26 : principe de poste	28
Article 27 : prime de poste et prime de fin de semaine	29
** Article 28 : heures supplémentaires	29
Article 29 : disponibilité	34
Article 30 : jours fériés payés	34
Article 31 : obligations religieuses	37
Article 32 : temps de déplacement	38
Chapitre IV : congés	40
Article 33 : congés, généralités	40
** Article 34 : congé annuel payé.....	41
Article 35: congé de maladie payé.....	46
Article 36 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	48
Article 37 : congé pour accident de travail	48
** Article 38 : congé de maternité non payé	48
** Article 39 : réaffectation ou congé liés à la maternité	52
** Article 40 : congé parental non payé	53
** Article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille	60
** Article 42 : congé pour proche aidants	61
Article 43 : congé de bénévolat.....	62
** Article 44 : congé payé pour obligations familiales	62
Article 45 : congé non payé pour les obligations personnelles	63
Article 46 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux	64
** Article 47 : congé de deuil payé	64
Article 48 : congé pour comparution	65
Article 49 : congé payé de sélection du personnel	65
Article 50 : congé d'études non payé	65
Article 51 : congé de promotion professionnelle	66
Article 52 : congé d'examen payé.....	67

Article 53 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs.....	67
**Article 54 : congé pour cause de violence familiale	67
Chapitre V : autres conditions d'emploi	68
Article 55 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	68
Article 56 : exposé des fonctions	68
Article 57 : fonctions à bord des navires	68
Article 58 : examen du rendement et dossier de l'employé-e	69
**Article 59 : employé-e-s des centres d'appels	70
Article 60 : droits d'inscription	70
Article 61 : indemnité de responsabilité correctionnelle	70
Article 62 : temps alloué pour se laver	71
Article 63 : marchandises dangereuses	72
Chapitre VI : employé-e-s à temps partiel.....	72
Article 64 : employé-e-s à temps partiel	72
Chapitre VII : rémunération et durée de la convention.....	75
Article 65 : indemnité de départ	75
Article 66 : administration de la paye.....	76
Article 67 : modification de la convention	78
**Article 68 : durée de la convention.....	78
**Appendice A-1	80
AS : groupe Services administratifs, taux de rémunération annuels (en dollars)	80
CM : groupe Communications, taux de rémunération annuels (en dollars)	83
CR : groupe Commis aux écritures et aux règlements, taux de rémunération annuels (en dollars)	85
DA : groupe Traitement mécanique des données, taux de rémunération annuels (en dollars)	87
IS : groupe Services d'information, taux de rémunération annuels (en dollars)	91

OE : groupe Mécanographie, taux de rémunération annuels (en dollars)	93
PM : groupe Administration des programmes, taux de rémunération annuels (en dollars)	97
ST : groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie, taux de rémunération annuels (en dollars)	99
WP : groupe Programmes de bien-être social, taux de rémunération annuels (en dollars)	104
**Appendice A-2	107
AS : groupe Services administratifs, notes sur la rémunération	107
CM : groupe Communications, notes sur la rémunération	108
CR : groupe Commis aux écritures et aux règlements, notes sur la rémunération	109
DA : groupe Traitement mécanique des données, notes sur la rémunération	109
IS : groupe Services d'information, notes sur la rémunération	110
OE : groupe Mécanographie, notes sur la rémunération	111
PM : groupe Administration des programmes, notes sur la rémunération	111
ST : groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie, notes sur la rémunération	113
WP : groupe Programmes de bien-être social, notes sur la rémunération	113
Appendice B	115
Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction	115
**Appendice C	116
Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte ...	116
**Appendice D	117
Réaménagement des effectifs	117
**Appendice E	152

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur l'environnement de travail dans les centres d'appels	152
**Appendice F	153
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective	153
**Appendice G	157
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification.....	157
Appendice H	158
Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes	158
Appendice I	160
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'initiative de transformation de l'administration de la paye	160
**Appendice J	161
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant le groupe Services des programmes et de l'administration - Indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération	161
Appendice K	163
Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales	163
Appendice L	165
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)	165
**Appendice M	169
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail	169

** Appendice N	170
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde ...	170
** Appendice O	171
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les Employés du groupe Administration des programmes (PM) travaillant comme agents des pêches	171
** Appendice P	172
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les langues autochtones.....	172
** Appendice Q	173
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe de travail des programmes de bien-être social (WP) en tant qu'agent de libération conditionnelle et responsable des agents de libération conditionnelle	173
** Appendice R	174
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien pour les employés	174

Chapitre I : généralités

Article 1 : objet et portée de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, l'Alliance et les employé-e-s et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employé-e-s décrits dans le certificat émis le 21 février 2007 par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, à l'égard des employé-e-s du groupe Services des programmes et de l'administration.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.

Article 2 : interprétation et définitions

Disposition exclue

La définition des heures supplémentaires ne s'applique pas à certains employé-e-s du Bureau de la traduction (appendice B).

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **Alliance** » (Alliance)

désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

« **congé** » (leave)

désigne l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières.

« **congé compensateur** » (compensatory leave)

désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.

« **conjoint de fait** » (common-law partner)

désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé-e.

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

désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales.

« **disposition de dérogation** » (alternate provision)

désigne une disposition de la présente convention qui peut ne s'appliquer qu'à certains employé-e-s.

« **disposition exclue** » (excluded provision)

désigne une disposition de la présente convention qui peut ne pas s'appliquer du tout à certains employé-e-s et pour lesquels il n'y a aucune disposition de dérogation.

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

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la *Directive sur les conditions d'emploi* de l'employeur à la date de la signature de la présente convention.

« **employé-e** » (employee)

désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 9.

« **employeur** » (Employer)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor.

« **époux** » (spouse)

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 « époux » sera celle indiquée dans la directive 2 des *Directives sur le service extérieur*.

« **famille** » (family)

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 demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint

de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

« **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :

- a. dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire;
ou
- b. dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié;
ou
- c. dans le cas d'un employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphe 25.24 à 25.27), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

« **indemnité** » (allowance)

désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires.

« **jour de repos** » (day of rest)

désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission.

« **jour férié** » (holiday) désigne :

- a. la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,
- b. cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
 - i. le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
ou
 - ii. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.

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

désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction.

« **tarif double** » (double time)

signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

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

signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

« **tarif et trois quarts** » (time and three-quarters)

désigne une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

« **tarif normal** » (straight-time rate)

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

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

désigne le taux de rémunération annuel d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176).

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

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

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

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e divisé par cinq (5).

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

désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 9.

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

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

****Article 3 : champ d'application**

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'employeur.

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

**

3.03 Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

Article 4 : sûreté de l'état

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 6 : responsabilités de la direction

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

Article 7 : les ententes du Conseil national mixte

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

7.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

7.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

Directive sur la prime au bilinguisme
Directive sur l'aide au transport quotidien
Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
Directives sur le service extérieur
Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles
Directive sur la réinstallation du CNM
Directive sur la santé et la sécurité au travail
Directive sur les pesticides
Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique
Directive sur les voyages
Directive sur les uniformes
Directive sur la Santé et sécurité au travail
Directive sur la sécurité et la santé au travail
Directive sur les comités et les représentants
Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles
Directive sur les pesticides
Directive sur le refus de travailler

- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

7.04 Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 18.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

Article 8 : régime de soins dentaires

8.01 Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées de temps à autre.

Chapitre II : sécurité syndicale et questions concernant les relations de travail

Article 9 : reconnaissance syndicale

9.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 21 février 2007, à l'égard des employé-e-s du groupe Services des programmes et de l'administration.

Article 10 : information

10.01 L'employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

10.02 L'employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

Article 11 : précompte des cotisations

11.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e 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 sur les payes ultérieures.

11.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.

11.03 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

11.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé-e qui convainc l'Alliance du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Alliance informe l'employeur selon le cas.

11.05 Nulle organisation syndicale, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s.

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

11.07 L'employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

11.08 L'Alliance convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

****Article 12 : utilisation des locaux de l'employeur**

12.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

12.02 L'employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

**

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

12.04 L'Alliance fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

Article 13 : représentants des employé-e-s

13.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

13.02 L'Alliance et l'employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

13.03 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.

13.04

- a. Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c. L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

****Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance**

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

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

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

Demandes d'accréditation, de comparutions et d'interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 L'employeur accorde un congé non payé :

- a. à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- et
- b. à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
- et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance.

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

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

14.05 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

- a. partie à l'arbitrage;
- b. le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage;
- ou
- c. un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- b. lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- c. lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 L'employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

14.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif et congrès

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

**

14.14 L'employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.

**

14.15 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés et l'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

Article 15 : conflits de travail

15.01 Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur signalent la chose à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Article 16 : grèves illégales

16.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusques et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 17 : mesures disciplinaires

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

17.03 L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

17.04 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

Article 18 : procédure de règlement des griefs

18.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.

Griefs individuels

18.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e peut présenter un grief contre l'employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé :

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

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

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

Griefs collectifs

18.03 Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s de cette unité qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employé-e-s concernés.
- b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément à la formule 19.
- c. Le grief collectif ne peut concerner que les employé-e-s d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

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

- a. Un grief de principe ne peut être présenté par l'Alliance qu'au dernier palier de la procédure à un représentant autorisé de l'employeur dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier.
- b. La procédure de règlement du grief de principe présenté par l'employeur à un représentant autorisé de l'Alliance, dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier, est constituée d'un palier unique.

Procédure de règlement des griefs

18.05 Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Alliance est l'auteur du grief.

18.06 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener un employé-e s'estimant lésé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs et entre l'Alliance et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé-e ou l'Alliance, dans les délais prescrits dans la clause 18.15, désire se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

18.08 L'employé-e s'estimant lésé 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-e s'estimant lésé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.09 Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

18.10 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé-e s'estimant lésé 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 18.08, 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'Alliance et de se faire représenter par lui.

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

- a. palier 1 : premier palier de la direction;
- b. paliers 2 et 3 : paliers intermédiaires, lorsque de tels paliers existent dans les ministères ou organismes;
- c. palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

18.12 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé-e 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.

18.13 Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employé-e-s 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'Alliance.

18.14 Lorsqu'il présente un grief, l'employé-e peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Alliance à n'importe quel palier. L'Alliance 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.

18.15 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause 18.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au

grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par la clause 18.04 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

18.16 Un employé-e s'estimant lésé 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 18.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

18.17 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief, et dans les vingt (20) jours si le grief est présenté au dernier palier, sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Alliance répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

18.18 Lorsque l'Alliance représente un employé-e dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e une copie de sa décision.

18.19 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

18.20 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

18.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de la clause 18.08 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 approprié du ministère ou de l'organisme concerné. 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'employé-e s'estimant lésé 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.

18.22 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé et le représentant de l'Alliance dans les cas appropriés.

18.23 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-e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant.

18.24 Lorsqu'un employé fait l'objet d'un licenciement ou rétrogradation motivé déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) et e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief devra être présenté au dernier palier seulement.

18.25 Un employé-e s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

18.26 L'employé-e s'estimant lésé 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.

18.27 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs au sujet :

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

et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, ce dernier peut être référé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

18.28 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé-e se rattache à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Alliance ne signifie :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,
et
- b. sa volonté de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

18.29 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTESPF la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e. La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.
- g. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

Article 19 : élimination de la discrimination

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

19.02

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

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

19.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

Article 20 : harcèlement sexuel

20.01 L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

20.02

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

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

20.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

Article 21 : consultation mixte

21.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et à mettre en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

21.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

21.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou des conditions de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

21.04 Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

Article 22 : santé et sécurité

22.01 L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

Article 23 : sécurité d'emploi

23.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

Article 24 : changements technologiques

24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'appendice D sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
et
- b. un changement dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

24.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieux concernés;

- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Chapitre III : conditions de travail

****Article 25 : durée du travail**

Dispositions exclues

Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS. Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, ces paragraphes s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée ainsi que ceux ou celles qui offrent de la thérapie comportementale dialectique.

Dispositions de dérogation

- i. Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir les dispositions de l'appendice B).
- ii. L'horaire normal des postes précisé au paragraphe 25.17 ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés WP.

Généralités

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a. la semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 0 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche;
- b. le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h.

25.02 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. Cela ne permet aucunement à l'employeur de réduire en permanence les heures de travail d'un employé-e à temps plein.

25.03 Les employé-e-s peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur le ou les formulaires prescrits par l'employeur.

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leurs pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

25.05

- a. L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

**

- b. L'employeur accorde une pause-repas non rémunérée, d'un minimum de trente (30) minutes par journée de travail complète, habituellement au milieu de la journée.

**

- c. Sous réserve des nécessités du service, toute employée qui allaite aura, sur demande, ses heures de travail prévues de manière à fournir les pauses non rémunérées nécessaires à son allaitement ou pour extraire le lait maternel. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 :

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement;
et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

25.07 Les employé-e-s sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés.

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- b. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

25.10 Horaires d'été et d'hiver

L'employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

25.11

- a. Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b. Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.
- c. Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d. Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

25.12

- a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne

reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires.

b. Prime d'heures tardives

L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

25.14 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

- a. d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent;
et
- b. d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

25.15 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des postes sont la responsabilité de l'employeur.

25.16 L'employeur établit un horaire général des postes portant sur une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant :

- a. de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;
ou
- b. de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

Disposition de dérogation

Pour les employé-e-s du Service correctionnel du Canada classifiés WP qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée, les postes ne doivent pas débiter avant 7 h ni se terminer après 23 h.

25.18 La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.

25.19

- a. Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
 - i. le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
ou
 - ii. le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b. En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2^e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1^{er}) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.20

- a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28 : heures supplémentaires.
- b. L'employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'employeur.

25.21 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'employeur peut :

- a. autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur;
et
- b. nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur.

25.22

- a. Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b. Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- c. Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c. Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.
- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.23 sont stipulées aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.25 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 non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.26

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - i. La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - ii. La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
 - iii. La durée maximale des horaires des agents au service de l'Agence canadienne du pari mutuel est d'un (1) an.
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a. Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

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

b. Nombre minimum d'heures entre les postes

L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.

c. **Échange de postes (paragraphe 25.21)**

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d. **Heures supplémentaires (paragraphe 28.05 et 28.06)**

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

e. **Jours fériés payés (paragraphe 30.08)**

- i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

f. **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

g. **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 66.07a) est convertie en heures.

h. **Congé**

- i. Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.

Article 26 : principe de poste

26.01

- a. Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de

repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

- i. Activités de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (paragraphe 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06)
 - ii. Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles (paragraphe 14.09 et 14.10)
 - iii. Processus de sélection du personnel (article 49)
 - iv. Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e
 - v. Cours de formation imposés à l'employé-e par l'employeur
- b. Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

Article 27 : prime de poste et prime de fin de semaine

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b. Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

****Article 28 : heures supplémentaires**

Dispositions exclues

28.01 Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'employeur d'y assister.

Dispositions de dérogation

28.02 Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR ou AS (voir les dispositions de l'appendice B).

28.03 Généralités

- a. L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.05 et 28.06 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - i. quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;
 - et
 - ii. quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b. Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c. Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- d. Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.04 Attribution du travail supplémentaire

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce autant que possible :

- a. de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles,

**

- b. d'attribuer les heures supplémentaires aux employés du même groupe et du même niveau que le poste à combler, c'est-à-dire CR-4 à CR-4, PM-2 à PM-2, etc.,

**

- c. l'employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé-e.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a. L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.

Disposition additionnelle (WP)

Dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures.

- b. Si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable.
- c. L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;

ou
 - ii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 64.05 ou 64.06.

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a. L'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.

- b. L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième (2^e) jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).
- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;
ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- d. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 64.05.

28.07 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
ou
- b. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

28.08 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. L'employeur s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé au taux de rémunération

calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.

- e. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une (1) fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

28.09 Repas

**

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

**

- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

28.10 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.05b) et c) et à l'alinéa 28.06c), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - i. le taux par kilomètre normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture;
 - ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b. À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Article 29 : disponibilité

29.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

29.02

- a. L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.05c) et 28.06c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.10.

Article 30 : jours fériés payés

30.01 Dispositions exclues

Certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir appendice B) sont exclus des paragraphes 30.06 à 30.09.

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- 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 dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1er) lundi d'août;
- l. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

30.03 L'employé-e 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, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

30.04 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

30.05 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

- a. Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 30.02 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier (1er) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Si l'employé-e est en congé payé, le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- b. Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 30.02 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé-e, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos. Si l'employé-e est en congé payé, les jours auxquels sont reportés les jours fériés, ces jours sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

Travail accompli un jour férié

30.06 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur ne demande pas à l'employé-e de travailler le 25 décembre et le 1er janvier pendant le temps des fêtes.

30.07 Lorsqu'un jour désigné jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté conformément aux dispositions du paragraphe 30.05 :

- a. le travail accompli par l'employé-e le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme ayant été accompli un jour de repos;
et
- b. le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié.

30.08

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;
ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier :
 - i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;
et
 - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.06b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
 - i. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
 - ii. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

30.09 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.05c);
ou

- ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.08.
- b. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 64.09 de la présente convention.
- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - i. l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture;
 - ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- d. À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Article 31 : obligations religieuses

31.01 L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

31.02 Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

31.03 Nonobstant le paragraphe 31.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

31.04 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.

Article 32 : temps de déplacement

Dispositions de dérogation

32.01 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale;
ou
- b. la rémunération des heures effectivement travaillées, conformément à l'article 30 : jours fériés payés, et à l'article 28 : heures supplémentaires, de la présente convention.

Dispositions exclues

32.02 La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

32.03 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

32.04 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 32.05 et 32.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

32.05 Aux fins des paragraphes 32.04 et 32.06, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a. si l'employé-e utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;
- b. si l'employé-e utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'employeur, qu'il lui faut pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, au retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- c. si l'employé-e demande de partir à une heure différente ou d'utiliser 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 ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire; et
 - ii. le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal;
- c. un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

32.07

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.
- b. Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'employeur est payé au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a. L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.08c) et d).

- d. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

Chapitre IV : congés

Article 33 : congés, généralités

33.01

- a. Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- c. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- d. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

33.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a. lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b. le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

33.03 L'employé-e a le droit, une (1) fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

33.04 L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujéti.

33.05 L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

33.06 L'employé-e 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 au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

33.07 L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

33.08 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

33.09 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur.

33.10 Lorsque l'employé-e qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il ou elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il ou elle touche l'indemnité, lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période d'au moins deux (2) mois avant le début de la période de congé.

****Article 34 : congé annuel payé**

34.01 L'année de congé s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- c. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- d. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

34.03

- a.
- i. Aux fins du paragraphe 34.02 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.
 - ii. Aux fins de l'alinéa 34.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.
- b. Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation	Dates de signature
AS, IS, PM	Le 17 mai 1989
CM, CR, DA, OE, ST	Le 19 mai 1989
WP	Le 24 novembre 1989

34.04 L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

Établissement du calendrier des congés annuels payés**34.05**

- a. Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b. Établissement du calendrier des congés annuels :
- i. Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1er mai pour la période estivale et au plus tard le 1er octobre pour la période hivernale.
 - ii. Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, les ministères peuvent modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le

cas échéant, l'employeur doit répondre aux demandes de congés dans les quinze (15) jours suivant ces nouvelles dates de présentations.

- iii. Les périodes de congés annuels sont les suivantes :
 - pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre;
 - pour la période hivernale, du 1er décembre au 31 mars.
- iv. Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux (2) semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

**

- v. Le terme « années de service » tel que défini au paragraphe 34.03 sert de facteur déterminant pour l'octroi des demandes seulement lorsque la demande de congé et tous les jours de repos et/ou les jours fériés payés prévus totalisent sept (7) jours consécutifs ou plus.
 - vi. Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.
- c. Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
- i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

34.06 L'employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.

34.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé-e obtient :

- a. un congé de deuil;
- 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-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

34.08 Paiements anticipés

- a. L'employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.
- b. À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

34.09 Rappel de congé annuel

- a. Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :
 - i. pour se rendre à son lieu de travail;
 - et
 - ii. pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel;
 après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.
- b. L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel ou en congé d'ancienneté au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

34.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie la période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il avait précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies.

Report et épuisement des congés annuels

34.11

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de

congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e 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. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisées, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

34.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

34.13 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même ou elle-même touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis, mais inutilisés, portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination.

34.14 Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 34.13 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

**

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

34.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

34.17 Nomination d'un employé-e provenant d'un organisme distinct

L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

34.18

- a. L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.
- b. Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 34.18a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

Article 35: congé de maladie payé

Crédits

35.01

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

Attribution du congé de maladie

35.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine;
et
- b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

35.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02a).

35.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

35.05 Lorsqu'un employé-e 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 considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

35.06 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

35.07

- a. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé lui sont rendus s'il ou elle est réengagé dans l'administration publique centrale au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

35.08 L'employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle 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 de l'article 37.

Article 36 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à ses rendez-vous médicaux de routine.

36.02 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Article 37 : congé pour accident de travail

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était 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'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;
ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

****Article 38 : congé de maternité non payé**

38.01 Congé de maternité non payé

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

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

- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

38.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

**

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

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

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

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de 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 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
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux 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 celui 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 qui augmenterait son 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.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction

publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii),

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

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**** Article 39 : réaffectation ou congé liés à la maternité**

**

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la soixante dix-huitième (78^e) semaines qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

39.02 La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

39.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

- a. modifie ses tâches, ou la réaffecte;
ou
- b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

39.04 L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

**

39.05 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard soixante dix-huitième (78e) semaines après la naissance.

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

39.07 Nonobstant le paragraphe 39.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

****Article 40 : congé parental non payé**

40.01 Congé parental non payé

**

- a. L'employé-e 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 soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard)
 - ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

**

- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
 - ou

- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i. si l'employé-e 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-e 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-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

40.02 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- a. Option 1 : prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k),
ou
- b. Option 2 : prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).

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

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

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
 - et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a)(iii)(B), le cas échéant.
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou 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'il ou elle 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 ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X	(période non travaillée, telle que précisée en [B], après son retour au travail)
	[Période totale à travailler précisée en (B)]

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

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

Option 1 – Indemnité parentale standard :

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du

- Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
 - v. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 38.02(c)(iii) et 40.02(c)(v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

- i. dans le cas de l'employé-e 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-e 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-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, 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-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée :

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien

- en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant;
 - m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(1)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
 - q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et

l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.

- r. Si l'employé-e 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.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire 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-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

****Article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille**

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

**

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

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

41.03 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé-e 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. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

41.04 L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.

41.05 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services des programmes et de l'administration ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

****Article 42 : congé pour proche aidants**

42.01 Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

42.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

42.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour

proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).

42.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 42.01 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

42.05 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.

Article 43 : congé de bénévolat

43.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

****Article 44 : congé payé pour obligations familiales**

44.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
ou
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e;
ou

**

- g. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e

44.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 44.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

44.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 44.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Article 45 : congé non payé pour les obligations personnelles

45.01 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 est accordé à l'employé-e 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-e pour ses obligations personnelles;
- c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du

présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

Article 46 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

46.01 À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

**** Article 47 : congé de deuil payé**

**

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

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 47.01(a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

47.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

47.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

47.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 47.02 et 47.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

47.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 47.02 et 47.03.

Article 48 : congé pour comparution

48.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est sommé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. devant 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 dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
 - ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Article 49 : congé payé de sélection du personnel

49.01 Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Article 50 : congé d'études non payé

50.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la

connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il ou elle prévoit fournir.

50.02 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

50.03 À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

50.04

- a. À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.
- b. Lorsque l'employé-e :
 - i. ne termine pas ses études;
 - ii. ne revient pas au service de l'employeur après ses études;
 - ou
 - iii. cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

il ou elle rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

Article 51 : congé de promotion professionnelle

51.01 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

- a. un cours offert par l'employeur;
- b. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- c. un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

51.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 51.01. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires, ou de l'article 32 : temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

51.03 Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

Article 52 : congé d'examen payé

52.01 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e.

Article 53 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs

53.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a. un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

53.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

****Article 54 : congé pour cause de violence familiale**

54.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

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

- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 54.01(b) et 54.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

Chapitre V : autres conditions d'emploi

Article 55 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

55.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils ou elles sont tenus de travailler pour l'employeur.

Article 56 : exposé des fonctions

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

Article 57 : fonctions à bord des navires

57.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelle que façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.

57.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans payer d'heures supplémentaires.

57.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employé-e-s, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

57.04 Lorsque l'employé-e subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé-e apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il ou elle est remboursé jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

57.05

- a. L'employé-e fournit à l'employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.
- b. Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

Article 58 : examen du rendement et dossier de l'employé-e

58.01

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, l'employé-e doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b. Le ou les représentants de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e 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 il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

58.02

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou à celle-ci :
 - i. le formulaire qui servira à l'examen;
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b. Si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

58.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une (1) fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

****Article 59 : employé-e-s des centres d'appels**

59.01 Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

59.02

**

- a. Les employé-e-s des centres d'appels auront l'opportunité de participer à au moins une (1) journée de formation facilitée liée à l'intervention de crise.
Additionnellement, les nouveaux employé-e-s recevront aussi une formation facilitée sur les habiletés d'adaptation lors de l'embauche initiale.
- b. Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.

59.03 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.

59.04 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.

Article 60 : droits d'inscription

60.01 L'employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

60.02 Les cotisations dont il est question à l'article 11 : précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

Article 61 : indemnité de responsabilité correctionnelle

L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP ou l'ISD à la signature de la présente convention collective et le personnel affecté aux programmes de libération conditionnelle dans les bureaux communautaires du Service correctionnel du Canada (SCC) ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.

61.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des directives du commissaire du SCC.

61.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

61.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé-e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC) de son poste d'attache, cet employé-e continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

61.04 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 61.01 :

- 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-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

61.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- Régime de pensions du Canada
- Régime des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
- *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation*

Article 62 : temps alloué pour se laver

62.01 Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

Article 63 : marchandises dangereuses

63.01 Un employé-e certifié aux termes de la loi sur le transport des marchandises dangereuses à qui est confié la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la loi, doit recevoir une indemnité quotidienne de trois dollars et cinquante (3,50 \$) pour chaque jour où ils doivent emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) par mois, pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

Chapitre VI : employé-e-s à temps partiel

Article 64 : employé-e-s à temps partiel

64.01 Définition

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 25 mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Généralités

64.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

64.03 Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sous-alinéas b) et c) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

64.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine.

Champ d'application particulier de la présente convention

64.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 64.04, lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 28.06c)(i), ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sous-alinéas 28.05c)(i) ou 28.06c)(i), il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

64.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sous-alinéa 28.05c(i) et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jour fériés désignés

64.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 1/4 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

64.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.

64.09 L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 64.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

64.10 Congés annuels

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 34.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

64.11 Congé de maladie

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

64.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 64.10 et 64.11, lorsque l'employé-e 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 effectuées au tarif normal.
- b. L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

64.13 Congé de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 64.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 47 qui concerne le congé de deuil payé.

64.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 64 : indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

Chapitre VII : rémunération et durée de la convention

Article 65 : indemnité de départ

65.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 65.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

c. Décès

En cas de décès de l'employé-e, 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.

d. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

65.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 65.01 et 65.04.

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 64.04 à 64.07 de l'appendice L ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

65.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice L.

65.04 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice L.

Article 66 : administration de la paye

66.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

66.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;
ou

- b. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

66.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 66.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

66.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

66.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

66.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la

norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

66.07

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

66.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

Article 67 : modification de la convention

67.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

****Article 68 : durée de la convention**

**

68.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2021.

68.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

Cette convention collective est signée durant la pandémie de la COVID-19. Considérant les circonstances exceptionnelles et les restrictions de distanciation sociales imposées par les autorités de la santé publique, les parties ont convenu de signer la convention collective par voie électronique.

Signée à Ottawa, le 23^{ième} jour du mois d'octobre 2020.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Daniel Cyr
Daniel Asselin
Isabelle Rodier
Chantal Arsenault
Daphnée Michaud
Debbie Kovacs
Jeremy Embury
Anne Turmel
Shannon Barnes-Girouard

L'Alliance de la Fonction publique du Canada

Chris Aylward
Marianne Hladun
Gail Lem
Pierre-Samuel Proulx
Omar Burgan
Sargy Chima
Roger Duffy
Travis Lahnalampi
Hayley Millington
Geoff Ryan
Dawn Staruiala
Julien Souque
Brandon Thorne

**Appendice A-1

AS : groupe Services administratifs, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

AS - Perfectionnement - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelle/échelon
§) 21 juin 2017	32 724 à 49 048
A) 21 juin 2018*	33 640 à 50 421
B) 21 juin 2019*	34 380 à 51 530
C) 21 juin 2020*	34 844 à 52 226

AS-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	51 538	53 498	55 530	57 643
A) 21 juin 2018*	52 981	54 996	57 085	59 257
B) 21 juin 2019*	54 147	56 206	58 341	60 561
C) 21 juin 2020*	54 878	56 965	59 129	61 379

AS-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	57 430	59 612	61 877
A) 21 juin 2018*	59 038	61 281	63 610
B) 21 juin 2019*	60 337	62 629	65 009
C) 21 juin 2020*	61 152	63 474	65 887

AS-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	61 558	63 895	66 324
A) 21 juin 2018*	63 282	65 684	68 181
B) 21 juin 2019*	64 674	67 129	69 681
C) 21 juin 2020*	65 547	68 035	70 622

AS-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	67 241	69 796	72 660
A) 21 juin 2018*	69 124	71 750	74 694
B) 21 juin 2019*	70 645	73 329	76 337
C) 21 juin 2020*	71 599	74 319	77 368

AS-5 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	80 274	83 325	86 788
A) 21 juin 2018*	82 522	85 658	89 218
B) 21 juin 2019*	84 337	87 542	91 181
C) 21 juin 2020*	85 476	88 724	92 412

AS-6 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	89 415	92 814	96 461
A) 21 juin 2018*	91 919	95 413	99 162
B) 21 juin 2019*	93 941	97 512	101 344
C) 21 juin 2020*	95 209	98 828	102 712

AS-7 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 21 juin 2017	94 121	97 701	101 410	104 457	107 619
A) *21 juin 2018	96 756	100 437	104 249	107 382	110 632
B) *21 juin 2019	98 885	102 647	106 542	109 744	113 066
C) 21 juin 2020*	100 220	104 033	107 980	111 226	114 592

AS-8 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelle/échelon
§) 21 juin 2017	97 186 à 114 392
A) 21 juin 2018*	99 907 à 117 595
B) 21 juin 2019*	102 105 à 120 182
C) 21 juin 2020*	103 483 à 121 804

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.

- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

CM : groupe Communications, taux de rémunération annuels (en dollars)**Légende**

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

CM-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	31 641	32 608	33 564	34 533
A) 21 juin 2018*	32 527	33 521	34 504	35 500
B) 21 juin 2019*	33 243	34 258	35 263	36 281
C) 21 juin 2020*	33 692	34 720	35 739	36 771

CM-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	36 067	37 132	38 205
A) 21 juin 2018*	37 077	38 172	39 275
B) 21 juin 2019*	37 893	39 012	40 139
C) 21 juin 2020*	38 405	39 539	40 681

CM-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	39 771	40 946	42 132
A) 21 juin 2018*	40 885	42 092	43 312
B) 21 juin 2019*	41 784	43 018	44 265
C) 21 juin 2020*	42 348	43 599	44 863

CM-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	44 134	45 464	46 790
A) 21 juin 2018*	45 370	46 737	48 100
B) 21 juin 2019*	46 368	47 765	49 158
C) 21 juin 2020*	46 994	48 410	49 822

CM-5 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	46 198	47 580	48 988	50 373
A) 21 juin 2018*	47 492	48 912	50 360	51 783
B) 21 juin 2019*	48 537	49 988	51 468	52 922
C) 21 juin 2020*	49 192	50 663	52 163	53 636

CM-6 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 21 juin 2017	50 295	51 841	53 360	54 893	56 420	57 961
A) 21 juin 2018*	51 703	53 293	54 854	56 430	58 000	59 584
B) 21 juin 2019*	52 840	54 465	56 061	57 671	59 276	60 895
C) 21 juin 2020*	53 553	55 200	56 818	58 450	60 076	61 717

CM-7 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 21 juin 2017	55 090	56 775	58 455	60 138	61 826	63 511
A) 21 juin 2018*	56 633	58 365	60 092	61 822	63 557	65 289
B) 21 juin 2019*	57 879	59 649	61 414	63 182	64 955	66 725
C) 21 juin 2020*	58 660	60 454	62 243	64 035	65 832	67 626

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

CR : groupe Commis aux écritures et aux règlements, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

CR-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	34 990	35 718	36 458	37 197	37 918	38 658
A) 21 juin 2018*	35 970	36 718	37 479	38 239	38 980	39 740
B) 21 juin 2019*	36 761	37 526	38 304	39 080	39 838	40 614
C) 21 juin 2020*	37 257	38 033	38 821	39 608	40 376	41 162

CR-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	37 978	38 855	39 719	40 585
A) 21 juin 2018*	39 041	39 943	40 831	41 721
B) 21 juin 2019*	39 900	40 822	41 729	42 639
C) 21 juin 2020*	40 439	41 373	42 292	43 215

CR-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	43 078	44 206	45 337	46 467
A) 21 juin 2018*	44 284	45 444	46 606	47 768
B) 21 juin 2019*	45 258	46 444	47 631	48 819
C) 21 juin 2020*	45 869	47 071	48 274	49 478

CR-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	47 729	48 996	50 261	51 518
A) 21 juin 2018*	49 065	50 368	51 668	52 961
B) 21 juin 2019*	50 144	51 476	52 805	54 126
C) 21 juin 2020*	50 821	52 171	53 518	54 857

CR-5 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	52 162	53 594	55 041	56 471
A) 21 juin 2018*	53 623	55 095	56 582	58 052
B) 21 juin 2019*	54 803	56 307	57 827	59 329
C) 21 juin 2020*	55 543	57 067	58 608	60 130

CR-6 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 21 juin 2017	59 373	60 934	62 481	64 045
A) 21 juin 2018*	61 035	62 640	64 230	65 838
B) 21 juin 2019*	62 378	64 018	65 643	67 286
C) 21 juin 2020*	63 220	64 882	66 529	68 194

CR-7 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 21 juin 2017	65 858	67 680	69 504	71 346
A) 21 juin 2018*	67 702	69 575	71 450	73 344
B) 21 juin 2019*	69 191	71 106	73 022	74 958
C) 21 juin 2020*	70 125	72 066	74 008	75 970

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

DA : groupe Traitement mécanique des données, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

Sous-groupe : Conversion des données

DA-CON-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	32 731	33 646	34 571	35 496	36 424	37 341
A) 21 juin 2018*	33 647	34 588	35 539	36 490	37 444	38 387
B) 21 juin 2019*	34 387	35 349	36 321	37 293	38 268	39 232
C) 21 juin 2020*	34 851	35 826	36 811	37 796	38 785	39 762

DA-CON-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars) - (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
§) 21 juin 2017	38 257	39 178	40 105	41 031
A) 21 juin 2018*	39 328	40 275	41 228	42 180
B) 21 juin 2019*	40 193	41 161	42 135	43 108
C) 21 juin 2020*	40 736	41 717	42 704	43 690

DA-CON-2- Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	35 950	36 968	37 988	39 009	40 041	41 098
A) 21 juin 2018*	36 957	38 003	39 052	40 101	41 162	42 249
B) 21 juin 2019*	37 770	38 839	39 911	40 983	42 068	43 178
C) 21 juin 2020*	38 280	39 363	40 450	41 536	42 636	43 761

DA-CON-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	42 246	43 430	44 615	45 799
A) 21 juin 2018*	43 429	44 646	45 864	47 081
B) 21 juin 2019*	44 384	45 628	46 873	48 117
C) 21 juin 2020*	44 983	46 244	47 506	48 767

DA-CON-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	53 150	54 450	55 769	57 078
A) 21 juin 2018*	54 638	55 975	57 331	58 676
B) 21 juin 2019*	55 840	57 206	58 592	59 967
C) 21 juin 2020*	56 594	57 978	59 383	60 777

DA-CON-5 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	56 382	57 823	59 269	60 708
A) 21 juin 2018*	57 961	59 442	60 929	62 408
B) 21 juin 2019*	59 236	60 750	62 269	63 781
C) 21 juin 2020*	60 036	61 570	63 110	64 642

DA-CON-6 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	58 821	60 412	61 992	63 575
A) 21 juin 2018*	60 468	62 104	63 728	65 355
B) 21 juin 2019*	61 798	63 470	65 130	66 793
C) 21 juin 2020*	62 632	64 327	66 009	67 695

DA-CON-7 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	66 719	68 468	70 215	71 970
A) 21 juin 2018*	68 587	70 385	72 181	73 985
B) 21 juin 2019*	70 096	71 933	73 769	75 613
C) 21 juin 2020*	71 042	72 904	74 765	76 634

DA-CON-8 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	70 136	72 070	73 994	75 939
A) 21 juin 2018*	72 100	74 088	76 066	78 065
B) 21 juin 2019*	73 686	75 718	77 739	79 782
C) 21 juin 2020*	74 681	76 740	78 788	80 859

Niveau spécial C - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
§) 21 juin 2017	41 124
A) 21 juin 2018*	42 275
B) 21 juin 2019*	43 205
C) 21 juin 2020*	43 788

Sous-groupe : Production des données**DA-PRO-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	27 770	28 676	29 602	30 537	31 447	32 367
A) 21 juin 2018*	28 548	29 479	30 431	31 392	32 328	33 273
B) 21 juin 2019*	29 176	30 128	31 100	32 083	33 039	34 005
C) 21 juin 2020*	29 570	30 535	31 520	32 516	33 485	34 464

DA-PRO-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
§) 21 juin 2017	33 274	34 361	35 441	36 464	37 498	38 562
A) 21 juin 2018*	34 206	35 323	36 433	37 485	38 548	39 642
B) 21 juin 2019*	34 959	36 100	37 235	38 310	39 396	40 514
C) 21 juin 2020*	35 431	36 587	37 738	38 827	39 928	41 061

DA-PRO-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	40 280	41 496	42 705
A) 21 juin 2018*	41 408	42 658	43 901
B) 21 juin 2019*	42 319	43 596	44 867
C) 21 juin 2020*	42 890	44 185	45 473

DA-PRO-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	45 071	46 445	47 804
A) 21 juin 2018*	46 333	47 745	49 143
B) 21 juin 2019*	47 352	48 795	50 224
C) 21 juin 2020*	47 991	49 454	50 902

DA-PRO-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	50 187	51 705	53 240
A) 21 juin 2018*	51 592	53 153	54 731
B) 21 juin 2019*	52 727	54 322	55 935
C) 21 juin 2020*	53 439	55 055	56 690

DA-PRO-5 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 21 juin 2017	55 831	57 533	59 247
A) 21 juin 2018*	57 394	59 144	60 906
B) 21 juin 2019*	58 657	60 445	62 246
C) 21 juin 2020*	59 449	61 261	63 086

DA-PRO-6 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 21 juin 2017	62 414	64 327	66 252
A) 21 juin 2018*	64 162	66 128	68 107
B) 21 juin 2019*	65 574	67 583	69 605
C) 21 juin 2020*	66 459	68 495	70 545

DA-PRO-7 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 21 juin 2017	69 780	71 949	74 096
A) 21 juin 2018*	71 734	73 964	76 171
B) 21 juin 2019*	73 312	75 591	77 847
C) 21 juin 2020*	74 302	76 611	78 898

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

IS : groupe Services d'information, taux de rémunération annuels (en dollars)**Légende**

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

IS-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	51 538	53 498	55 530	57 643
A) 21 juin 2018*	52 981	54 996	57 085	59 257
B) 21 juin 2019*	54 147	56 206	58 341	60 561
C) 21 juin 2020*	54 878	56 965	59 129	61 379

IS-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	57 430	59 612	61 877
A) 21 juin 2018*	59 038	61 281	63 610
B) 21 juin 2019*	60 337	62 629	65 009
C) 21 juin 2020*	61 152	63 474	65 887

IS-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	67 241	69 796	72 660
A) 21 juin 2018*	69 124	71 750	74 694
B) 21 juin 2019*	70 645	73 329	76 337
C) 21 juin 2020*	71 599	74 319	77 368

IS-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	80 274	83 325	86 788
A) 21 juin 2018*	82 522	85 658	89 218
B) 21 juin 2019*	84 337	87 542	91 181
C) 21 juin 2020*	85 476	88 724	92 412

IS-5 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	89 415	92 814	96 461
A) 21 juin 2018*	91 919	95 413	99 162
B) 21 juin 2019*	93 941	97 512	101 344
C) 21 juin 2020*	95 209	98 828	102 712

IS-6 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 21 juin 2017	94 121	97 701	101 410	104 457	107 619
A) 21 juin 2018*	96 756	100 437	104 249	107 382	110 632
B) 21 juin 2019*	98 885	102 647	106 542	109 744	113 066
C) 21 juin 2020*	100 220	104 033	107 980	111 226	114 592

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

OE : groupe Mécanographie, taux de rémunération annuels (en dollars)**Légende**

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

Sous-groupe : Opérateur de machines comptables**OE-BEO-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 21 juin 2017	26 147	26 965	27 770	28 572	29 381	30 194	31 006
A) 21 juin 2018*	26 879	27 720	28 548	29 372	30 204	31 039	31 874
B) 21 juin 2019*	27 470	28 330	29 176	30 018	30 868	31 722	32 575
C) 21 juin 2020*	27 841	28 712	29 570	30 423	31 285	32 150	33 015

OE-BEO-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 21 juin 2017	32 460	33 422	34 415	35 448	36 470
A) 21 juin 2018*	33 369	34 358	35 379	36 441	37 491
B) 21 juin 2019*	34 103	35 114	36 157	37 243	38 316
C) 21 juin 2020*	34 563	35 588	36 645	37 746	38 833

Sous-groupe : Opérateur de machines à calculer**OE-CEO-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 21 juin 2017	26 147	26 965	27 770	28 572	29 381	30 194	31 006
A) 21 juin 2018*	26 879	27 720	28 548	29 372	30 204	31 039	31 874
B) 21 juin 2019*	27 470	28 330	29 176	30 018	30 868	31 722	32 575
C) 21 juin 2020*	27 841	28 712	29 570	30 423	31 285	32 150	33 015

OE-CEO-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 21 juin 2017	32 460	33 422	34 415	35 448	36 470
A) 21 juin 2018*	33 369	34 358	35 379	36 441	37 491
B) 21 juin 2019*	34 103	35 114	36 157	37 243	38 316
C) 21 juin 2020*	34 563	35 588	36 645	37 746	38 833

OE-CEO-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	36 191	37 293	38 410	39 537
A) 21 juin 2018*	37 204	38 337	39 485	40 644
B) 21 juin 2019*	38 022	39 180	40 354	41 538
C) 21 juin 2020*	38 535	39 709	40 899	42 099

Sous-groupe : Opérateur de machines à reprographier**OE-DEO-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 21 juin 2017	26 147	26 965	27 770	28 572	29 381	30 194	31 006
A) 21 juin 2018*	26 879	27 720	28 548	29 372	30 204	31 039	31 874
B) 21 juin 2019*	27 470	28 330	29 176	30 018	30 868	31 722	32 575
C) 21 juin 2020*	27 841	28 712	29 570	30 423	31 285	32 150	33 015

OE-DEO-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 21 juin 2017	32 460	33 422	34 415	35 448	36 470
A) 21 juin 2018*	33 369	34 358	35 379	36 441	37 491
B) 21 juin 2019*	34 103	35 114	36 157	37 243	38 316
C) 21 juin 2020*	34 563	35 588	36 645	37 746	38 833

OE-DEO-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	36 191	37 293	38 410	39 537
A) 21 juin 2018*	37 204	38 337	39 485	40 644
B) 21 juin 2019*	38 022	39 180	40 354	41 538
C) 21 juin 2020*	38 535	39 709	40 899	42 099

Sous-groupe : Opérateur de machines à courrier**OE-MSE-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 21 juin 2017	26 147	26 965	27 770	28 572	29 381	30 194	31 006
A) 21 juin 2018*	26 879	27 720	28 548	29 372	30 204	31 039	31 874
B) 21 juin 2019*	27 470	28 330	29 176	30 018	30 868	31 722	32 575
C) 21 juin 2020*	27 841	28 712	29 570	30 423	31 285	32 150	33 015

OE-MSE-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 21 juin 2017	32 460	33 422	34 415	35 448	36 470
A) 21 juin 2018*	33 369	34 358	35 379	36 441	37 491
B) 21 juin 2019*	34 103	35 114	36 157	37 243	38 316
C) 21 juin 2020*	34 563	35 588	36 645	37 746	38 833

Sous-groupe : Opérateur d'appareils de microphotographie**OE-MEO-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 21 juin 2017	26 147	26 965	27 770	28 572	29 381	30 194	31 006
A) 21 juin 2018*	26 879	27 720	28 548	29 372	30 204	31 039	31 874
B) 21 juin 2019*	27 470	28 330	29 176	30 018	30 868	31 722	32 575
C) 21 juin 2020*	27 841	28 712	29 570	30 423	31 285	32 150	33 015

OE-MEO-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 21 juin 2017	32 460	33 422	34 415	35 448	36 470
A) 21 juin 2018*	33 369	34 358	35 379	36 441	37 491
B) 21 juin 2019*	34 103	35 114	36 157	37 243	38 316
C) 21 juin 2020*	34 563	35 588	36 645	37 746	38 833

OE-MEO-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	36 191	37 293	38 410	39 537
A) 21 juin 2018*	37 204	38 337	39 485	40 644
B) 21 juin 2019*	38 022	39 180	40 354	41 538
C) 21 juin 2020*	38 535	39 709	40 899	42 099

OE-MEO-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	39 561	40 798	42 038	43 263
A) 21 juin 2018*	40 669	41 940	43 215	44 474
B) 21 juin 2019*	41 564	42 863	44 166	45 452
C) 21 juin 2020*	42 125	43 442	44 762	46 066

OE-MEO-5 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	46 225	47 674	49 125	50 582
A) 21 juin 2018*	47 519	49 009	50 501	51 998
B) 21 juin 2019*	48 564	50 087	51 612	53 142
C) 21 juin 2020*	49 220	50 763	52 309	53 859

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

**PM : groupe Administration des programmes, taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Légende

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

PM - Perfectionnement - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelle/échelon
§) 21 juin 2017	32 724 à 49 048
A) 21 juin 2018*	33 640 à 50 421
B) 21 juin 2019*	34 380 à 51 530
C) 21 juin 2020*	34 844 à 52 226

PM-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	51 538	53 498	55 530	57 643
A) 21 juin 2018*	52 981	54 996	57 085	59 257
B) 21 juin 2019*	54 147	56 206	58 341	60 561
C) 21 juin 2020*	54 878	56 965	59 129	61 379

PM-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	57 430	59 612	61 877
A) 21 juin 2018*	59 038	61 281	63 610
B) 21 juin 2019*	60 337	62 629	65 009
C) 21 juin 2020*	61 152	63 474	65 887

PM-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	61 558	63 895	66 324
A) 21 juin 2018*	63 282	65 684	68 181
B) 21 juin 2019*	64 674	67 129	69 681
C) 21 juin 2020*	65 547	68 035	70 622

PM-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 21 juin 2017	67 241	69 796	72 660
A) 21 juin 2018*	69 124	71 750	74 694
B) 21 juin 2019*	70 645	73 329	76 337
C) 21 juin 2020*	71 599	74 319	77 368

PM-5 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 21 juin 2017	80 274	83 325	86 788
A) 21 juin 2018*	82 522	85 658	89 218
B) 21 juin 2019*	84 337	87 542	91 181
C) 21 juin 2020*	85 476	88 724	92 412

PM-6 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 21 juin 2017	94 121	97 701	101 410	104 457	107 619
A) 21 juin 2018*	96 756	100 437	104 249	107 382	110 632
B) 21 juin 2019*	98 885	102 647	106 542	109 744	113 066
C) 21 juin 2020*	100 220	104 033	107 980	111 226	114 592

PM-7 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelle/échelon
\$) 21 juin 2017	97 186 à 114 392
A) 21 juin 2018*	99 907 à 117 595
B) 21 juin 2019*	102 105 à 120 182
C) 21 juin 2020*	103 483 à 121 804

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

ST : groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

Sous-groupe : Dactylo

ST-TYP-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	37 738	38 445	39 169	39 883	40 591	41 290
A) 21 juin 2018*	38 795	39 521	40 266	41 000	41 728	42 446
B) 21 juin 2019*	39 648	40 390	41 152	41 902	42 646	43 380
C) 21 juin 2020*	40 183	40 935	41 708	42 468	43 222	43 966

ST-TYP-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	39 071	39 862	40 665	41 477
A) 21 juin 2018*	40 165	40 978	41 804	42 638
B) 21 juin 2019*	41 049	41 880	42 724	43 576
C) 21 juin 2020*	41 603	42 445	43 301	44 164

Sous-groupe : Sténographie

ST-STN-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	36 349	37 321	38 201	39 083	39 970	40 865
A) 21 juin 2018*	37 367	38 366	39 271	40 177	41 089	42 009
B) 21 juin 2019*	38 189	39 210	40 135	41 061	41 993	42 933
C) 21 juin 2020*	38 705	39 739	40 677	41 615	42 560	43 513

ST-STN-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 21 juin 2017	41 750	42 633	43 522
A) 21 juin 2018*	42 919	43 827	44 741
B) 21 juin 2019*	43 863	44 791	45 725
C) 21 juin 2020*	44 455	45 396	46 342

ST-STN-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	41 945	42 526	43 479	44 450
A) 21 juin 2018*	43 119	43 717	44 696	45 695
B) 21 juin 2019*	44 068	44 679	45 679	46 700
C) 21 juin 2020*	44 663	45 282	46 296	47 330

Sous-groupe : Mécanographie (composition de bureau)**ST-OCE-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	33 905	34 775	35 640	36 496	37 353	38 212
A) 21 juin 2018*	34 854	35 749	36 638	37 518	38 399	39 282
B) 21 juin 2019*	35 621	36 535	37 444	38 343	39 244	40 146
C) 21 juin 2020*	36 102	37 028	37 949	38 861	39 774	40 688

ST-OCE-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
§) 21 juin 2017	39 075	39 936	40 797	41 662
A) 21 juin 2018*	40 169	41 054	41 939	42 829
B) 21 juin 2019*	41 053	41 957	42 862	43 771
C) 21 juin 2020*	41 607	42 523	43 441	44 362

ST-OCE-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	40 598	41 600	42 654	43 713
A) 21 juin 2018*	41 735	42 765	43 848	44 937
B) 21 juin 2019*	42 653	43 706	44 813	45 926
C) 21 juin 2020*	43 229	44 296	45 418	46 546

ST-OCE-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	44 295	45 488	46 686	47 888
A) 21 juin 2018*	45 535	46 762	47 993	49 229
B) 21 juin 2019*	46 537	47 791	49 049	50 312
C) 21 juin 2020*	47 165	48 436	49 711	50 991

Sous-groupe : Secrétaire**ST-SCY-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	35 344	36 331	37 324	38 321	39 305	40 305
A) 21 juin 2018*	36 334	37 348	38 369	39 394	40 406	41 434
B) 21 juin 2019*	37 133	38 170	39 213	40 261	41 295	42 346
C) 21 juin 2020*	37 634	38 685	39 742	40 805	41 852	42 918

ST-SCY-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
§) 21 juin 2017	41 297	42 285	42 922	43 929	44 973	46 018
A) 21 juin 2018*	42 453	43 469	44 124	45 159	46 232	47 307
B) 21 juin 2019*	43 387	44 425	45 095	46 152	47 249	48 348
C) 21 juin 2020*	43 973	45 025	45 704	46 775	47 887	49 001

ST-SCY-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	45 101	46 279	47 454	48 621
A) 21 juin 2018*	46 364	47 575	48 783	49 982
B) 21 juin 2019*	47 384	48 622	49 856	51 082
C) 21 juin 2020*	48 024	49 278	50 529	51 772

ST-SCY-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	46 727	48 064	49 421	50 752
A) 21 juin 2018*	48 035	49 410	50 805	52 173
B) 21 juin 2019*	49 092	50 497	51 923	53 321
C) 21 juin 2020*	49 755	51 179	52 624	54 041

ST-SCY-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 21 juin 2017	50 226	51 759	53 291	54 798
A) 21 juin 2018*	51 632	53 208	54 783	56 332
B) 21 juin 2019*	52 768	54 379	55 988	57 571
C) 21 juin 2020*	53 480	55 113	56 744	58 348

Sous-groupe : Sténographie judiciaire**ST-COR-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	43 057	44 336	45 618	46 900	48 187	49 461
A) 21 juin 2018*	44 263	45 577	46 895	48 213	49 536	50 846
B) 21 juin 2019*	45 237	46 580	47 927	49 274	50 626	51 965
C) 21 juin 2020*	45 848	47 209	48 574	49 939	51 309	52 667

ST-COR-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
§) 21 juin 2017	50 767	52 064
A) 21 juin 2018*	52 188	53 522
B) 21 juin 2019*	53 336	54 699
C) 21 juin 2020*	54 056	55 437

ST-COR-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	56 895	58 622	60 354	62 077	63 811	65 521
A) 21 juin 2018*	58 488	60 263	62 044	63 815	65 598	67 356
B) 21 juin 2019*	59 775	61 589	63 409	65 219	67 041	68 838
C) 21 juin 2020*	60 582	62 420	64 265	66 099	67 946	69 767

Niveau spécial A - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
§) 21 juin 2017	34 001
A) 21 juin 2018*	34 953
B) 21 juin 2019*	35 722
C) 21 juin 2020*	36 204

Niveau spécial B - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
§) 21 juin 2017	35 807
A) 21 juin 2018*	36 810
B) 21 juin 2019*	37 620
C) 21 juin 2020*	38 128

Niveau spécial C - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
§) 21 juin 2017	37 456
A) 21 juin 2018*	38 505
B) 21 juin 2019*	39 352
C) 21 juin 2020*	39 883

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

**WP : groupe Programmes de bien-être social, taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Légende

- §) En vigueur à compter du 21 juin 2017
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2018*
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2020*

WP-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	38 943	40 728	42 511	44 296	46 085	47 861
A) 21 juin 2018*	40 033	41 868	43 701	45 536	47 375	49 201
B) 21 juin 2019*	40 914	42 789	44 662	46 538	48 417	50 283
C) 21 juin 2020*	41 466	43 367	45 265	47 166	49 071	50 962

WP-1 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
§) 21 juin 2017	49 636	51 417	53 468	55 610
A) 21 juin 2018*	51 026	52 857	54 965	57 167
B) 21 juin 2019*	52 149	54 020	56 174	58 425
C) 21 juin 2020*	52 853	54 749	56 932	59 214

WP-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	48 465	50 485	52 488	54 505	56 520	58 541
A) 21 juin 2018*	49 822	51 899	53 958	56 031	58 103	60 180
B) 21 juin 2019*	50 918	53 041	55 145	57 264	59 381	61 504
C) 21 juin 2020*	51 605	53 757	55 889	58 037	60 183	62 334

WP-2 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 21 juin 2017	60 557	63 588	66 701
A) 21 juin 2018*	62 253	65 368	68 569
B) 21 juin 2019*	63 623	66 806	70 078
C) 21 juin 2020*	64 482	67 708	71 024

WP-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 21 juin 2017	57 587	59 891	62 195	64 495	66 800	69 105
A) 21 juin 2018*	59 199	61 568	63 936	66 301	68 670	71 040
B) 21 juin 2019*	60 501	62 922	65 343	67 760	70 181	72 603
C) 21 juin 2020*	61 318	63 771	66 225	68 675	71 128	73 583

WP-3 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
\$) 21 juin 2017	71 871	74 746
A) 21 juin 2018*	73 883	76 839
B) 21 juin 2019*	75 508	78 529
C) 21 juin 2020*	76 527	79 589

WP-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 21 juin 2017	65 077	67 683	70 278	72 874	75 466	78 484
A) 21 juin 2018*	66 899	69 578	72 246	74 914	77 579	80 682
B) 21 juin 2019*	68 371	71 109	73 835	76 562	79 286	82 457
C) 21 juin 2020*	69 294	72 069	74 832	77 596	80 356	83 570

WP-4 - Taux de rémunération annuel (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
\$) 21 juin 2017	81 625	86 150
A) 21 juin 2018*	83 911	88 562
B) 21 juin 2019*	85 757	90 510
C) 21 juin 2020*	86 915	91 732

WP-05 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 21 juin 2017	77 961	81 079	84 213	87 345	90 475	94 096	97 859
A) 21 juin 2018*	80 144	83 349	86 571	89 791	93 008	96 731	100 599
B) 21 juin 2019*	81 907	85 183	88 476	91 766	95 054	98 859	102 812
C) 21 juin 2020*	83 013	86 333	89 670	93 005	96 337	100 194	104 200

WP-6 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 21 juin 2017	93 000	97 050	101 097	105 147	109 351	113 729
A) 21 juin 2018*	95 604	99 767	103 928	108 091	112 413	116 913
B) 21 juin 2019*	97 707	101 962	106 214	110 469	114 886	119 485
C) 21 juin 2020*	99 026	103 338	107 648	111 960	116 437	121 098

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice F, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.

****Appendice A-2**

AS : groupe Services administratifs, notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux AS-PERF à AS-7 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux AS-PERF à AS-7 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

4. Niveau AS-PERF

L'augmentation accordée à l'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Services administratifs à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de deux cent quarante dollars (240 \$) de plus que celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

5. Niveau AS-8

Les augmentations de rémunération applicables au niveau AS-8 de l'échelle de rémunération au rendement sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$), pour l'échelle de rémunération au rendement à compter du 21 juin 2018, 21 juin 2019, et le 21 juin 2020 pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

Rajustement de la rémunération

6. Niveau AS-PERF

L'employé-e qui est rémunéré au niveau de perfectionnement du groupe Services administratifs verra son taux de rémunération augmenté :

- a. à compter du 21 juin 2018 suivant l'échelle de rémunération A indiquée à l'appendice A-1 à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé;

- b. à compter du 21 juin 2019 suivant l'échelle de rémunération B indiquée à l'appendice A-1 à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé; et,
 - c. à compter du 21 juin 2020 suivant l'échelle de rémunération C indiquée à l'appendice A-1 à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.
7. Sous réserve de l'article 66.03, tous les employé-e-s payés aux niveaux AS-1 à AS-7 de l'échelle des taux de rémunération seront, aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération stipulés à l'appendice A-1, rémunérés selon les échelles de taux A, B, et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.
8. **Niveau AS-8**
Sous réserve de l'article 66.03, l'employé-e qui était rémunéré au niveau AS-8 verra son taux de rémunération augmenté :
- a. à compter du 21 juin 2014, selon l'échelle de rémunération au rendement A, à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$);
 - b. à compter du 21 juin 2015, selon l'échelle de rémunération au rendement B, à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$); et,
 - c. à compter du 21 juin 2016, selon l'échelle de rémunération au rendement X, à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).

CM : groupe Communications, notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux CM-1 à CM-7 est la date d'anniversaire de

leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux CM-1 à CM-7 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

CR : groupe Commis aux écritures et aux règlements, notes sur la rémunération

Régime de mesure du travail

1. Les personnes engagées à titre d'employé-e-s occasionnels qui sont rémunérées selon le régime de mesure du travail continueront d'être payées selon ce régime au cas où elles deviendraient assujetties à la présente convention.

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

2. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux CR-1 à CR-7 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux CR-1 à CR-7 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
4. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

DA : groupe Traitement mécanique des données, notes sur la rémunération

Régime de mesure du travail

1. Les personnes engagées à titre d'employé-e-s occasionnels et rémunérées selon le régime de mesure du travail continueront d'être payées selon ce régime au cas où elles deviendraient assujetties à la présente convention.

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

2. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux DA-1 à DA-8 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux DA-1 à DA-8 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
4. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

IS : groupe Services d'information, notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux IS-1 à IS-6 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux IS-1 à IS-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

Rajustement de la rémunération

4. Sous réserve de l'article 66.03, les employé-e-s payés aux niveaux IS-1 à IS-6 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération stipulés à l'appendice A-1, doivent être rémunérés selon les échelles de taux A, B, et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

OE : groupe Mécanographie, notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux OE-1 à OE-5 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux OE-1 à OE-5 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

PM : groupe Administration des programmes, notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux PM-PERF à PM-6 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux PM-PERF à PM-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.
4. **Niveau PM-PERF**
L'augmentation accordée à l'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Administration des programmes à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle des taux qui est de deux cent quarante dollars (240 \$) de plus que celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

5. Niveau PM-7

Les augmentations de rémunération à l'intérieur de l'échelle de rémunération au rendement du niveau PM-7 sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$) pour l'échelle de rémunération au rendement, à compter du 21 juin 2018, du 21 juin 2019, et du 21 juin 2020 pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

Rajustement de la rémunération

6. Niveau PM-PERF

L'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Administration des programmes est rémunéré :

- a. à compter du 21 juin 2018 suivant l'échelle de rémunération A, indiquée à l'appendice A-1, à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017;
 - b. à compter du 21 juin 2019 suivant l'échelle de rémunération B, indiquée à l'appendice A-1, à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017; et,
 - c. à compter du 21 juin 2020 suivant l'échelle de rémunération X, indiquée à l'appendice A-1, à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017.
7. Sous réserve de l'article 66.03, les employé-e-s payés aux niveaux PM-1 à PM-6 de l'échelle des taux de rémunération seront, aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération stipulées à l'appendice A-1, rémunérés selon les échelles de taux A, B, et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

8. Niveau PM-7

Sous réserve de l'article 66.03, l'employé-e qui était rémunéré au niveau PM-7, est rémunéré :

- a. à compter du 21 juin 2018 selon l'échelle de rémunération au rendement A à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 21 juin 2017, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche;
- b. à compter du 21 juin 2019 selon l'échelle de rémunération au rendement B à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 21 juin 2017, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche;

- c. à compter du 21 juin 2020 selon l'échelle de rémunération au rendement X à un taux de rémunération qui est supérieur à un montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 21 juin 2017, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche.

ST : groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie, notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux ST-1 à ST-4 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux ST-1 à ST-4 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

WP : groupe Programmes de bien-être social, notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux WP-1 à WP-6 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux WP-1 à WP-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

Rajustement de la rémunération

4. Sous réserve de l'article 66.03, les employé-e-s payés aux niveaux WP-1 à WP-6 de l'échelle des taux de rémunération seront, aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération stipulés à l'appendice A-1, rémunérés selon les échelles de taux A, B, et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

Appendice B

Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance au sujet du congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction.

Le présent protocole d'accord s'applique à certains employé-e-s classifiés AS, CR et ST qui sont affectés au sein des services opérationnels desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et Interprétation parlementaire) et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation de la traduction ayant droit au congé parlementaire.

Nonobstant les dispositions de la présente convention, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Congé sessionnel

- a. En plus de leur congé annuel payé, les employé-e-s affectés dans les services opérationnels de traduction et d'interprétation desservant le Parlement reçoivent une compensation spéciale sous forme de congé sessionnel.
- b. Le nombre maximum de jours de congé sessionnel est de quarante (40) par exercice financier.
- c. Le nombre de jours de congé sessionnel auquel l'employé-e a droit est le produit du nombre maximal de jours par la fraction dont le numérateur est le nombre de jours de travail sessionnel de l'employé-e au cours de l'exercice financier et dont le dénominateur est le nombre de jours pendant lesquels la Chambre des communes a siégé pendant cet exercice financier.
- d. Le congé sessionnel est accordé sous réserve des besoins du service et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins du service, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.
- e. Si l'employé-e s'est vu accorder des congés sessionnels par anticipation et accuse, à la fin de l'exercice, un solde déficitaire pour ce type de congé, le nombre maximum de jours dont il est question à l'alinéa b) est réduit d'autant.

2. Dispositions exclues

- a. Les dispositions du chapitre III de la présente convention, sauf les paragraphes 30.01 à 30.05, ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui bénéficient d'un congé sessionnel aux fins du présent protocole.

****Appendice C**

Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte (PAM) AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.

L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de vote.

****Appendice D**

Réaménagement des effectifs

Table des matières

Généralités

- Application
- Convention collective
- Objectifs
- **Définitions
- Autorisations
- Contrôle
- Documents de référence
- Demandes de renseignements

Partie I : rôles et responsabilités

- 1.1 Ministères ou organisations
- 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
- 1.3 Commission de la fonction publique
- 1.4 Employé-e-s

Partie II : avis officiel

- 2.1 Ministère ou organisation

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

- 3.1 Généralités

Partie IV : recyclage

- 4.1 Généralités
- 4.2 Employé-e-s excédentaires
- 4.3 Personnes mises en disponibilité

Partie V : protection salariale

- 5.1 Poste d'un niveau inférieur

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

- 6.1 Généralités
- 6.2 Programme de départ volontaire
- 6.3 Échange de postes
- **6.4 Options
- 6.5 Prime de maintien en fonction

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

- Préambule
- 7.1 Définitions
- 7.2 Généralités
- 7.3 Responsabilités
- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur
- 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.8 Remboursement

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

Annexe A : énoncé des principes régissant la pension

Annexe B : Mesure de soutien à la transition (MST)

Annexe C : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

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

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a la prépondérance.

Objectifs

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

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

Définitions

Administrateur général (deputy head)

A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Administration publique centrale (Core Public Administration)

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

Avis de mise en disponibilité (lay-off notice)

Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un (1) mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)

Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

**

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé-e optant (opting employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la section 6.3 du présent appendice.

Employé-e touché (affected employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$).

Mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe B.

Ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)

Ministère ou organisation qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère ou organisation d'attache (home department or organization)

Ministère ou organisation qui déclare un employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la *Directive sur les voyages d'affaires*. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

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

Organisation (organization)

Tout conseil, agence, commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) qui n'est pas un ministère.

Personne mise en disponibilité (laid-off person)

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

Priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve (12)-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(5) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la CFP est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est d'un (1) an conformément à l'article 11 du REFP.

Priorité de réintégration (reinstatement priority)

Priorité de nomination accordée aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité qui sont nommés ou mutés à un poste de niveau inférieur de l'administration publique fédérale. La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du REFP.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (retraining)

Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale.

Réinstallation (relocation)

Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Rémunération (pay)

Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employée dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (surplus status)

Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Système de gestion de l'information sur les priorités (Priority Information Management System)

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

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

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

Documents de référence

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

- *Code canadien du travail*, partie I
- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- [Sélection du taux de rémunération](#) (page principale du site Web du Conseil du Trésor, Rémunération et administration de la paye)
- *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, chapitre 3 : mesures d'observation concernant l'après-mandat.
- [Règlement de l'Employeur sur les promotions](#)
- *Politique sur le licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution (Manuel du Conseil du Trésor, volume Ressources humaines, chapitres 1-13)*
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- *Directive sur la réinstallation intégrée du CNM*
- *Directive sur les voyages*

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation en cause.

Les agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation peuvent, à leur tour, renvoyer les questions portant sur l'application de la directive au Directeur principal, Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

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

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre de l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

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

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;
- ou
- b. l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la section 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

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

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois (3) options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la section 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice D sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention collective s'applique.

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

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

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

1.1.17 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.19 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
ou
- b. qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.20 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation intégrée du CNM.

1.1.21 Aux fins de la directive sur la réinstallation intégrée du CNM, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

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

1.1.23 Pour la période de priorité d'excédentaire et/ou de mise en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.24 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou l'organisation d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e, conformément aux pouvoirs dévolus à la CFP.

1.1.25 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la CFP en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.28 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.29 Les ministères ou les organisations peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.30 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.32 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions de l'appendice C de la présente appendice continuent de s'appliquer.

1.1.33 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;
- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);

- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- et
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.36 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres articles de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.37 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.1.38 Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.39 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.38.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties;
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage;
- et
- c. veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.3 Commission de la fonction publique du Canada

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique (CFP), il incombe à la CFP de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;
- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La CFP fournira, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- a. au Secrétariat du Conseil du Trésor les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations à la présente directive;
- et
- b. des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la CFP découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la Commission. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe C du présent document.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa 1.1.11, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent en aviser la présidence nationale de l'Alliance. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs.

2.1.4 Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touchée ou des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des employés qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la section 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.22.

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant;
- ou
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;
- et
- b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé ne soit pas approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite lui sera fournie concernant cette décision.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une (1) année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;
et
- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recruter.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

6.2 Programmes de départ volontaire

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;
- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, Ci et Cii;
- G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3

- a. Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1(b) ou du sous-alinéa 6.4.1(c)(i) est réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'administration publique centrale peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.6 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

- a.
 - i. Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - ii. À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
 - iii. Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.
 - iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.
- b. Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé-e, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.
ou

**

- c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

- i. choisit de démissionner de l'administration publique centrale et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;
- ou
- ii. reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille dollars (1 000 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste à la fonction publique rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'alinéa 6.4.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, il ou elle devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a. dans des régions éloignées du pays;
ou
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;
et
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
et
- c. que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (alternative delivery initiative) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition des catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

7.2 Généralités

Les ministères ou les organisations, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingt(180) jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a. le programme à l'étude;
- b. la raison de la DME;
- et
- c. le genre d'approche anticipée.

Un comité conjoint de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE-DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère ou de l'organisation et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMES afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujéti le nouvel employeur;
- ii. le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTESPF, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;
- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;

- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;
 - iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
 - v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
 - vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.
- c. Catégorie 3 (maintien moindre)
Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme des offres d'emploi raisonnables.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme des offres d'emploi raisonnables aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère ou l'organisation doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider d'accepter ou de rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère ou l'organisation d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application d'autres dispositions de l'appendice) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois, sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II :avis officiel, et de la section 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application d'autres dispositions de l'appendice) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts (80) pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de

vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent alinéa et de l'alinéa 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période d'un (1) an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une (1) année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des alinéas 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux alinéas 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'alinéa 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant

correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 63.05b) ou c) de l'appendice L touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées à l'alinéa 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b. les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'alinéa 7.5.1;
ou
- d. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique centrale prend fin.

Annexe A. Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension de la fonction publique* pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où aucune entente en matière de transférabilité n'est prévue, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

Annexe B

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

Annexe C. Rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La CFP présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la LEFP, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la CFP et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La CFP veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations à la présente directive.
3. La CFP fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique.
5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou aux agents négociateurs sur les présentations des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « [Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités](#) ».

****Appendice E**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur l'environnement de travail dans les centres d'appels

À la suite du dépôt de l'étude mixte sur l'environnement de travail des employés des centres d'appels au comité mixte sur l'environnement de travail des employés travaillant dans les centres d'appels, les parties, incluant les organismes distincts ayant des activités dans les centres d'appels, acceptent de continuer à travailler aux recommandations découlant de l'étude mixte.

Bien que les résultats de l'étude mixte ne soient pas contraignants conformément au protocole d'entente initial concernant une étude mixte sur l'environnement de travail des employés travaillant dans les centres d'appels, l'employeur réaffirme son engagement à :

- partager les constatations de l'étude mixte avec les ministères et les organismes distincts avec des activités dans les centres d'appels;
- consulter auprès du comité mixte et au niveau ministériel au sujet de ces possibilités de mettre en œuvre les pratiques exemplaires issues de l'étude mixte;
- partager les principes directeurs au comité mixte et aux ministères et aux organismes distincts en ce qui concerne le traitement des appels et les habiletés d'adaptation pour les employés qui font face à des appels difficiles comme des appels de personnes violentes et en crise.

Le comité mixte doit se réunir dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective afin de poursuivre les travaux sur les recommandations découlant de l'étude mixte.

****Appendice F**

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

Nonobstant les dispositions du paragraphe 66.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 68.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;

- les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
 - e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération

seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (par exemple, congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c'est-à-dire, le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'AFPC ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements

rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.

- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

****Appendice G****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification**

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employés de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration.

Bien que les pouvoirs liés à la classification appartiennent exclusivement à l'employeur aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et que l'examen et la refonte de la structure du groupe PA est complété et approuvé, l'employeur s'est engagé à poursuivre d'importantes consultations avec l'AFPC concernant la mise en œuvre (c'est-à-dire, Conversion) de la nouvelle structure du groupe PA, avec l'objectif de négocier de nouveaux taux de rémunération reliés aux nouvelles normes d'évaluation des emplois pour la convention collective subséquente.

Appendice H

Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes

Généralités

1. Le présent protocole d'accord annule et remplace le protocole d'accord conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 9 juin 1978.
2. Le présent protocole d'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
3. Le présent protocole d'accord prévaut sur le *Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition* lorsque celui-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. A compter du 13 décembre 1981, le présent protocole d'accord fera partie intégrante de toutes les conventions collectives auxquelles l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor sont les parties.

Partie I

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

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

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et/ou un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.
2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible du nouveau niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable de l'ancien niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément aux règlements sur la rémunération avec effet rétroactif.

3.
 - a. L'employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et/ou du niveau de son ancien poste.
 - b. Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
4. Les employés touchés par les dispositions du paragraphe 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

Partie II

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

1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à 100 % de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujéti à un régime de rémunération au rendement, le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.
2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu de paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.

Signé à Ottawa, le 9^e jour du mois de février 1982.

Appendice I

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'initiative de transformation de l'administration de la paye

La présente lettre a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration.

L'employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de la mise en œuvre de l'Initiative de transformation de l'administration de la paye (TAP) dans le but d'en minimiser les effets négatifs pour les employé-e-s.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la date de signature de la présente convention.

****Appendice J**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant le groupe Services des programmes et de l'administration - Indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération et employé-e-s en rémunération qui travaillent dans les opérations de rémunération à Services publics et Approvisionnement Canada ou dans les ministères qui ne sont pas desservis par le Centre de paye et qui effectuent des travaux directement liés aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye, au group et niveau CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » pour l'exécution de tâches liées à la rémunération dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées par le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, tous les employé-e-s nommés au paragraphe 1 ci-dessus toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
3 500 \$	13.42 \$

- c. l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;
- d. l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;
- e. sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste de CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l'employé-e. Les conseillères et conseillers en rémunération au niveau AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de paye qui recevaient l'indemnité de \$2,500 sous la convention collective précédente et qui ne sont pas éligible pour l'indemnité de \$3,500 selon les dispositions de la nouvelle convention continueront de recevoir l'indemnité annuelle de \$2,500 (\$9.58 quotidiennement);
- f. la conseillère ou le conseiller en rémunération ou un-e employé-e mentionné au paragraphe 1 ci-dessus qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.

2. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
3. L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

Signé à Ottawa, le 9e jour du mois de juillet 2020.

Appendice K

Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;
- le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux (2) parties;
- l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.

Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.

Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.15 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.

Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.

Le comité mixte aura pour principales tâches :

- de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;
- d'établir les marches à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration;
et
- de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.

Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.

Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira d'ici le 15 février 2017. Il terminera ses travaux au plus tard le 16 octobre 2017 et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 14 et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux (2) parties.

Appendice L

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

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 22 juin 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 63

Indemnité de départ

À compter du 22 juin 2011, les alinéas 63.01b) et d) seront supprimés de la convention collective

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'il indique son certificat de nomination.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 63.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un

maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d. Retraite

- i. Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,
- ou
- ii. dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la Loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e 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.

e. Décès

En cas de décès de l'employé-e, 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.

f. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence

conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

63.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 63.01 et 63.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

63.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 63.01b) (avant le 22 juin 2011) ou des paragraphes 63.04 à 63.07 (à compter du 22 juin 2011).

63.04 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 22 juin 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 22 juin 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin de l'indemnité de départ

63.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 22 juin 2011,
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date

de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale,
ou

- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 63.06c).

63.06 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'employé-e informe l'employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 63.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 63.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 63.05b).
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 63.06b) sera réputé avoir choisi l'option 63.05b).

63.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation PA à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation PA lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 63.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 22 juin 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 22 juin 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 63.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

****Appendice M**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- une présence centrale, régionale et virtuelle;
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.

Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.

****Appendice N**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la question des installations de services de garde d'enfants et l'accès de l'employé-e à des renseignements sur les services de garde d'enfants.

À la suite de l'achèvement des travaux du comité national mixte sur les services de garde (CNMSG) et en s'appuyant sur son rapport, les parties conviennent de créer un groupe de travail mixte à durée limitée coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'employeur (Groupe de travail) afin d'explorer les questions concrètes reliées aux services de garde d'enfants à la fonction publique et de faciliter l'accès des employés à l'information sur la garde d'enfants, en fournissant des conseils et des analyses à leur égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.

Le Groupe de travail se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective.

Le Groupe de travail déterminera son plan de travail et les délais qui s'y rapportent.

Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.

****Appendice O**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les Employés du groupe Administration des programmes (PM) travaillant comme agents des pêches

1. L'employeur verse une indemnité annuelle aux titulaires de postes du groupe Administration des programmes (PM) aux niveaux PM-05 à PM-06 pour l'exercice de leurs fonctions d'agents des pêches.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s PM seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Administration des programmes (PM)	
Postes	Indemnité annuelle
PM-05	3 534\$
PM-06	3 534\$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.

****Appendice P**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les langues autochtones

Le présent protocole d'entente rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant l'emploi de langues autochtones dans le milieu de travail.

Étant donné que :

- a) le gouvernement du Canada a adopté la *Loi sur les langues autochtones* (projet de loi C-91) et a reconnu l'importance de préserver et de promouvoir l'utilisation des langues autochtones; et
- b) dans certaines régions du pays, la fonction publique offre des services aux Canadiens en langues autochtones

Les parties conviennent de créer un comité mixte, coprésidé par un représentant de chaque partie, chargé de réviser l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique, d'examiner les compétences linguistiques autochtones dans l'exercice des fonctions des employés et de considérer les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à la fonction publique.

Le comité mixte se réunira dans les trente (30) jours suivant la ratification de l'entente de principe pour commencer ses travaux et les parties feront rapport à leurs exécutifs d'ici le 20 juin 2021. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel entre les parties.

Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.

****Appendice Q**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe de travail des programmes de bien-être social (WP) en tant qu'agent de libération conditionnelle et responsable des agents de libération conditionnelle

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Programmes de bien-être social (WP) au niveau WP-04 travaillant à titre d'agent de libération conditionnelle et au niveau WP-05 travaillant à titre de responsable ou gestionnaire des agents de libération conditionnelle à Services correctionnels Canada (SCC).
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s WP seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Programmes de bien-être social (WP)	
Postes	Indemnité annuelle
WP-04	2 000\$
WP-05	2 000\$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.

****Appendice R**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien pour les employés

Ce protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employés de l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration (PA) exposés de façon inhérente, dans l'exercice de leurs fonctions, aux situations comportant du matériel explicite et perturbant ou des situations possiblement menaçantes.

Les parties conviennent de créer un comité mixte coprésidé par des représentants de chaque partie, qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective pour s'entendre sur le mandat d'une étude.

L'étude s'appuiera sur les recherches existantes et/ou d'autres sources d'information déterminées par le comité pour :

- identifier les postes au sein de l'unité de négociation exposés de façon inhérente, dans l'exercice de leurs fonctions, aux situations comportant du matériel explicite et perturbant et/ou des situations possiblement menaçantes qui pourraient exiger des mécanismes de soutien en ce qui a trait à la santé mentale des employés;
- identifier les besoins spécifiques pour mécanismes de soutien;
- identifier et documenter les pratiques prometteuses et exemplaires en ce qui concerne les mécanismes de soutien pour ces employés; et
- recommander la manière de mettre en œuvre les pratiques prometteuses et exemplaires établies par l'étude.

L'étude examinera les postes touchés au sein des organismes suivants :

- Service des poursuites pénales du Canada
- Commission des libérations conditionnelles du Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Anciens Combattants Canada
- D'autres ministères ou organismes de l'administration publique centrale acceptés par les deux (2) parties.

L'étude sera terminée au plus tard le 20 juin 2022. La présente entente peut être prolongée d'un commun accord.