



## **Services techniques (TC)**

### **Convention entre le Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Groupe : Services techniques  
(tous les employés)**

**Date d'expiration : 21 juin 2025**

**La présente convention s'applique aux classifications suivantes :**

<b>Code</b>	<b>Groupe</b>
403	Dessin et illustrations (DD)
405	Soutien technologique et scientifique (EG)
406	Techniciens divers (GT)
407	Photographie (PY)
408	Inspection des produits primaires (PI)
413	Inspection technique (TI)

Secrétariat du Conseil du Trésor  
Conditions d'emploi et relations de travail  
219 av Laurier O  
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté  
par le président du Conseil du Trésor, 2023

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

Numéro de catalogue :  
ISBN :

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

<b>Chapitre I : généralités.....</b>	<b>1</b>
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
<b>Chapitre II : sécurité syndicale et questions concernant les relations de travail....</b>	<b>6</b>
Article 9 : reconnaissance syndicale.....	6
**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
<b>Chapitre III : conditions de travail.....</b>	<b>22</b>

**Article 25 : durée du travail .....	22
Article 26 : principe de poste .....	27
**Article 27 : primes de poste et de fin de semaine .....	28
**Article 28 : heures supplémentaires .....	28
Article 29 : indemnité de rappel au travail .....	31
Article 30 : disponibilité .....	33
Article 31 : indemnité de rentrée au travail .....	34
**Article 32 : jours fériés désignés payés.....	35
Article 33 : obligations religieuses.....	37
Article 34 : temps de déplacement.....	37
Article 35 : frais de déplacement occasionnés par un congé ou la cessation de fonctions .....	39
Article 36 : avis de mutation.....	40
<b>Chapitre IV : congés.....</b>	<b>40</b>
**Article 37 : congés, généralités .....	40
**Article 38 : congé annuel payé.....	41
**Article 39 : congé de maladie payé .....	46
Article 40 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes .....	48
Article 41 : congé pour accident de travail .....	48
Article 42 : congé de maternité non payé .....	48
Article 43 : réaffectation ou congé liés à la maternité .....	52
Article 44 : congé parental non payé .....	53
Article 45 : congé non payé pour s'occuper de la famille .....	61
Article 46 : congé pour proches aidants.....	61
**Article 47 : congé payé pour obligations familiales .....	62
Article 48 : congé non payé pour les obligations personnelles .....	63
Article 49 : congé personnel .....	63
Article 50 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux .....	64
**Article 51 : congé de deuil payé.....	64

Article 52 : congé pour comparution .....	65
Article 53 : congé de sélection du personnel .....	65
Article 54 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé .....	66
**Article 55 : congé pour pratiques traditionnelles autochtones.....	67
Article 56 : congé pour cause de violence familiale .....	68
Article 57 : congé payé ou non payé pour d'autres motifs .....	68
<b>Chapitre V : autres conditions d'emploi.....</b>	<b>69</b>
Article 58 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur .....	69
Article 59 : exposé des fonctions .....	69
Article 60 : fonctions à bord des navires .....	69
Article 61 : examen du rendement et dossier de l'employé-e .....	69
**Article 62 : indemnité de responsabilité correctionnelle .....	70
Article 63 : temps alloué pour se laver.....	71
Article 64 : marchandises dangereuses.....	71
<b>Chapitre VI : employé-e-s à temps partiel .....</b>	<b>71</b>
**Article 65 : employé-e-s à temps partiel.....	72
<b>Chapitre VII : rémunération et durée de la convention .....</b>	<b>74</b>
Article 66 : indemnité de départ .....	74
Article 67 : administration de la paye .....	76
Article 68 : droits d'inscription .....	78
Article 69 : modification de la convention.....	78
**Article 70 : durée de la convention.....	78
<b>**Appendice A .....</b>	<b>80</b>
DD : groupe Dessin et illustrations, taux de rémunération annuels (en dollars).....	80
EG : groupe Soutien technologique et scientifique, taux de rémunération annuels (en dollars) .....	86
EG : groupe Soutien technologique et scientifique, taux de rémunération annuels pour les employé-e-s dont le traitement est protégé (en dollars) .....	92

GT : groupe Techniciens divers, taux de rémunération annuels (en dollars).....	94
PY : groupe Photographie, taux de rémunération annuels (en dollars) .....	98
PI : groupe Inspection des produits primaires, taux de rémunération annuels (en dollars) .....	102
TI : groupe Inspection technique, taux de rémunération annuels (en dollars).....	107
<b>Appendice A-1</b> .....	<b>111</b>
TI : groupe Inspection technique, taux de rémunération annuels, Aviation, Marine, Sécurité ferroviaire (en dollars) .....	111
<b>Protocoles d'accord</b> .....	<b>118</b>
<b>Appendice B</b> .....	<b>119</b>
Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans travaillant dans un établissement piscicole .....	119
<b>**Appendice C</b> .....	<b>121</b>
Protocole d'accord concernant les agents de pêches du groupe Techniciens divers, affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans.....	121
<b>Appendice D</b> .....	<b>124</b>
Protocole d'accord s'appliquant à certains employé-e-s du groupe Techniciens divers, qui travaillent par roulement ou selon un horaire irrégulier (contrôleurs des centres de coordination du sauvetage et des centres secondaires de sauvetage maritime du service de recherche et de sauvetage de la garde côtière et personnel d'aéroglisteurs).....	124
<b>Appendice E</b> .....	<b>126</b>
Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans.....	126
<b>Appendice F</b> .....	<b>127</b>
Protocole d'accord applicable aux instructeurs de survie du groupe Techniciens divers du ministère de la Défense nationale .....	127
<b>Appendice G</b> .....	<b>128</b>

Protocole d'accord applicable à certains employé-e-s du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans .....	128
<b>**Appendice H</b> .....	<b>130</b>
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte .....	130
<b>**Appendice I</b> .....	<b>131</b>
Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique du Bureau de lutte contre la lamproie marine.....	131
<b>Appendice J</b> .....	<b>132</b>
Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique, de Recherche et développement pour la défense Canada .....	132
<b>Appendice K</b> .....	<b>134</b>
Dispositions spéciales pour les employé-e-s concernant l'indemnité de plongée, le congé annuel payé, le comité national de consultation et le transbordement en mer .....	134
<b>**Appendice L</b> .....	<b>135</b>
Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer.....	135
<b>Appendice M</b> .....	<b>137</b>
Durée du travail pour les employé-e-s du groupe Inspection des produits primaires (PI) .....	137
<b>Appendice N</b> .....	<b>141</b>
Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction .....	141
<b>Appendice O</b> .....	<b>142</b>
Protocole d'accord 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 un régime de prestations supplémentaires de chômage pour les fonctionnaires excédentaires non rémunérés	

applicable aux employé-e-s du groupe Inspection des produits primaires (PI) de la Commission canadienne des grains.....	142
<b>**Appendice P</b> .....	<b>145</b>
Protocole d'entente concernant les employé-e-s à la Direction de la navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) au ministère de la Défense nationale.....	145
<b>Appendice Q</b> .....	<b>146</b>
Protocole d'accord concernant les employé-e-s des groupes Techniciens divers, Inspection technique, et Soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale (centres de recherche pour la défense).....	146
<b>**Appendice R</b> .....	<b>147</b>
Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef.....	147
<b>**Appendice S</b> .....	<b>149</b>
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.....	149
<b>**Appendice T</b> .....	<b>151</b>
Réaménagement des effectifs.....	151
<b>**Appendice U</b> .....	<b>184</b>
Protocole d'entente Protection salariale - blocage des postes.....	184
<b>**Appendice V</b> .....	<b>186</b>
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres.....	186
<b>**Appendice W</b> .....	<b>187</b>
Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (GCC).....	187
<b>**Appendice X</b> .....	<b>189</b>

Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore à l'emploi du ministère des Services aux Autochtones .....	189
<b>Appendice Y .....</b>	<b>191</b>
Clauses archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ pour les départs volontaires (démission et retraite) .....	191
<b>**Appendice Z.....</b>	<b>195</b>
Protocole d'entente concernant les employé-e-s du groupe Technicien divers (GT) travaillant comme agents des pêches.....	195
<b>**Appendice AA.....</b>	<b>196</b>
Protocole d'entente concernant les employé-e-s du groupe Technicien divers (GT) travaillant comme agents d'application de la loi au sein du ministère de l'Environnement .....	196
<b>**Appendice BB.....</b>	<b>197</b>
Protocole d'entente concernant les employé-e-s dans les installations de maintenance de la flotte ou l'autorité technique de la formation, de la Direction de l'assurance qualité ou le 202e dépôt d'ateliers au ministère de la Défense nationale .....	197
<b>**Appendice CC.....</b>	<b>198</b>
Protocole d'entente concernant les employé-e-s travaillant dans un centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage (JRCC) ou un centre secondaire de sauvetage maritime (MRSC) ou sur aéroglossiers .....	198
<b>**Appendice DD.....</b>	<b>200</b>
Protocole d'entente à l'égard des employés-es du groupe Inspection technique (TI) travaillant en tant qu'agent des affaires du travail au sein du ministère de l'Emploi et du Développement social (EDSC) et inspecteurs de la sécurité des cabines au ministère des Transports (TC).....	200
<b>**Appendice EE.....</b>	<b>201</b>
Protocole d'entente à l'égard des employés-es du groupe Inspection technique (TI) travaillant à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains.....	201
<b>**Appendice FF.....</b>	<b>202</b>

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits .....	202
<b>** Appendice GG</b> .....	<b>204</b>
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et la conception de la structure du groupe occupationnel et la réforme de classification de l'unité de négociation des Services techniques (TC) .....	204
<b>** Appendice HH</b> .....	<b>205</b>
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.....	205
<b>** Appendice II</b> .....	<b>206</b>
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé .....	206
<b>Appendice JJ</b> .....	<b>207</b>
Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales.....	207
<b>** Appendice KK</b> .....	<b>209</b>
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les solutions de simplification de la paye .....	209

## **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, les employé-e-s et l'Alliance et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.

**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**

**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 travail accompli un jour férié désigné payé, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité. 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 cohabite avec un employé-e dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an.

**« 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 s'applique expressément à certains employé-e-s.

**« 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)**

sauf indication contraire dans la présente convention, 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, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle 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 tout 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 25.12 à 25.15), 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 » (day)**

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h 1.

**« 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 1 un jour désigné comme jour férié désigné 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.

**« rémunération » (remuneration)**

désigne la paye et les indemnités.

**« tarif double » (double time)**

signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération 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)**

signifie 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).

**« 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 de la fonction publique assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention 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 (CNM) de la fonction publique 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, font partie de la présente convention. La liste peut également être trouvée au <http://www.njc-cnm.gc.ca/>.

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 du Régime de soins de santé de la fonction publique  
 Directive sur la réinstallation du CNM  
 Directive sur les voyages  
 Directive sur les uniformes  
 Directive sur la santé et sécurité au travail

- 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 18 : procédure de règlement des griefs.

## **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 l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 juin 1999 à l'égard des employé-e-s du groupe Services

techniques (classifiés actuellement en conformité avec les normes de classification Dessin et illustrations [DD], Soutien technologique et scientifique [EG], Techniciens divers [GT], Photographie [PY], Inspection des produits primaires [PI] ou Inspection technique [TI]).

## **\*\*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** Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une (1) seule fois pendant la durée de la présente convention collective.

## **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 enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une 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 association d'employé-e-s, 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 du syndicat.

**\*\***

**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. Un représentant nommé par l'Alliance peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Alliance. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas les activités de l'employeur. 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 superviseur 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 superviseur 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 superviseur de l'employé-e.
- c. Un 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, d'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;
- et
- 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;
- et
- 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, congrès, conférences et réunions de comités**

\*\*

**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 :

- a. aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. aux réunions de l'exécutif national des éléments,
- c. aux réunions du conseil exécutif de l'Alliance,

- d. aux congrès et aux conférences de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail, et
- e. aux réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.

### **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.

### **Congé non payé pour une élection à un poste dans le bureau de l'Alliance**

**14.14** L'employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai de un (1) mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.

**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 des congés payés et l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages de l'employé-e pour la période de congé payé autorisé, 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 ou elles 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 jusque 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 lui indique, 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 ou avant.

**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, il ou elle 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 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 le paragraphe 18.15, désire se prévaloir de ce paragraphe, 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 le paragraphe 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 (1er) 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 (1er) palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 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 le paragraphe 18.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il 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 le paragraphe 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 du paragraphe 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-e 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 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 CRTESFP 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 ou expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, 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** Sous réserve de toute restriction conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d'enquête.

## **\*\*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** Sous réserve de toute restriction conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d'enquête.

## **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 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 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.

\*\*

**23.02** Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.

\*\*

**23.03** Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur rétention plutôt que de réembaucher un contractuel.

## **\*\*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 T 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, de matériel, de système ou de logiciel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
- et
- b. un changement notable dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, de ce matériel, de ce système ou de ce logiciel.

**24.03** Les deux (2) 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-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier notablement 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;
- et
- 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 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**

#### **Disposition de dérogation**

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation PI (voir les dispositions de l'appendice M).

#### **Généralités**

**25.01** La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

**25.02** L'employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié de l'Alliance si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.

**25.03** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

#### **Travail de jour**

##### **25.04 Sous réserve du paragraphe 25.09 :**

- a. la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures,
- b. du lundi au vendredi inclusivement,
- c. réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives chacun, sauf la pause-repas,  
et
- d. est prévue à l'horaire au cours d'une période de neuf (9) heures située entre 6 h et 18 h, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Alliance et l'employeur.

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

Les durées du travail prévues à l'horaire hebdomadaire et à l'horaire journalier stipulées à l'alinéa 25.04 peuvent être modifiées par l'employeur, à la suite de consultations avec l'Alliance, pour permettre de mettre en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, pourvu que le total annuel ne change pas.

##### **25.06 Horaire mobile**

Sous réserve des nécessités du service, déterminées de temps à autre par l'employeur, l'employé-e a le droit de choisir et de demander à travailler suivant un horaire flexible, entre 6 h et 18 h, qui ne lui sera pas refusé sans raison valable.

### 25.07 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur.
- b. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont 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 25.12 à 25.15.

### 25.08 Périodes de repos

Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail dans le cas des employé-e-s qui ne font pas partie de l'exploitation. L'employeur doit assurer aux employé-e-s de l'exploitation 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.

### Travail par poste

**25.09** Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- a. la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
  - i. en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
  - et
  - ii. sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- b. L'employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'employeur et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.
- c. Lorsque le poste d'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins 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.

En conséquence, le premier (1er) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1er) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

- d. L'employeur fait tout effort raisonnable :
  - i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
  - ii. pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail et réduire au minimum les changements dans les jours de repos de l'employé-e;
  - iii. pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
  - iv. pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;
  - v. pour accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- e. Afin de poursuivre les pratiques actuelles relatives à la préparation des horaires des techniciens de la haute atmosphère, les dispositions prévues aux sous-alinéas 25.09a)(ii) et d)(i) ne s'appliquent pas.
- f. Sous réserve des alinéas 25.09a) à 25.09e), les pratiques relatives à la préparation des horaires sont maintenues dans les domaines spécialisés comme suit :
  - i. les observateurs des glaces à bord des brise-glaces travaillent cinquante-six (56) heures par semaine;
  - ii. les techniciens de la haute atmosphère ne travaillent pas moins de cinq (5) heures par poste.
- g. Nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus dans le présent paragraphe. Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'employeur et la majorité des employé-e-s touchés.

## **25.10 Préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par poste**

Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de sept (7) jours, l'employé-e touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Cet employé-e conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

**25.11** Avant que l'employeur ne modifie le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit consulter à l'avance l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

### **Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables**

**25.12** Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux alinéas 25.05, 25.07 et 25.09g) sont stipulées aux paragraphes 25.12 à 25.15, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

**25.13** 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.

### **25.14**

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque 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'horaire 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 25.05, auquel cas la durée de l'horaire 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.

**25.15** 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 (sous-alinéa 25.09d)(i)**

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 25.03)**

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

d. **Jours fériés désignés payés (paragraphe 32.05)**

- i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié désigné 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.

e. **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 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.

f. **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 67.07a) est convertie en heures.

g. **Prime de poste**

Les employé-e-s qui travaillent par postes et qui ont des horaires variables aux termes de l'appendice D de la présente convention, recevront une prime de poste conformément au paragraphe 27.01.

h. **Heures supplémentaires**

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.

\*\*

**25.16** Lorsqu'un employé-e du groupe Soutien technologique et scientifique, employé par le ministère des Pêches et des Océans et engagé dans la recherche scientifique et la surveillance, travaille à bord d'un navire hauturier et qu'un événement imprévu ou non planifié entrave la capacité de l'employé-e à effectuer son travail et que l'employé-e demeure captif, qu'il agisse d'un jour de travail prévu à l'horaire normal ou d'un jour de repos, l'employé-e touche le plus élevé des montants suivants :

- a. ses heures normales de travail au taux de rémunération au tarif normal;  
ou
- b. sept virgule cinq (7,5) heures au tarif des heures normales;  
ou
- c. le taux de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées.

## **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 normales de travail, un jour où l'employé-e serait admissible à une 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 rapporter 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.
  - 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. Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles  
Paragraphe 14.09 et 14.10
  - iii. Processus de sélection du personnel  
Article 53

- 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 : primes de poste et 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 25.04 à 25.06 ou le paragraphe M25.06 de l'appendice M.

\*\*

#### **27.01 Prime de poste**

L'employé-e qui travaille par postes, touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) 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 et vingt-cinq cents (2,25 \$) 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 à 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**

**28.01** Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :

- a. tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01b);
- b. tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

**28.02**

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, 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 au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.
- 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 donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

**28.03** Lorsque, pendant une période de congé compensateur, l'employé-e se voit accorder :

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

la période de congé compensateur ainsi déplacée soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

**28.04** Sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable :

- a. pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés, immédiatement disponibles;  
et
- b. pour donner aux employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

**28.05** L'Alliance a le droit d'avoir des consultations avec le sous-ministre ou son représentant toutes les fois qu'il est prétendu que les employé-e-s sont tenus d'effectuer un nombre déraisonnable d'heures supplémentaires.

**28.06**

- a. Si un employé-e reçoit l'instruction, avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, soit celui des deux (2) moments qui se produit le plus tôt, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus

- élevée des rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de deux (2) heures au tarif normal.
- b. Si un employé-e reçoit l'instruction à celui des deux (2) moments suivants qui se produit le plus tôt, soit après le milieu de sa journée de travail, soit après le début de sa pause-repas, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au tarif normal.
  - c. Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées en a) ou b) ci-dessus et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées :
    - i. au taux par kilomètre normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile lorsqu'il ou elle voyage dans sa propre automobile,
    - ou
    - ii. les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

**28.07** Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme étant du temps de travail.

**28.08** Nonobstant les dispositions de la présente convention concernant le paiement du tarif double (2), les observateurs aérologiques sont rémunérés à tarif double (2) de la façon suivante :

- a. pour toutes les heures effectuées en excédent des sept virgule cinq (7,5) heures qui dépassent la durée prévue à l'horaire d'une journée de travail normale;
- b. pour toutes les heures effectuées en excédent des heures de travail prévues à l'horaire le premier (1er) jour de repos, que la période de travail soit une période accolée ou non (ces jours sont indiqués sur les horaires de postes);
- c. pour toutes les heures effectuées un deuxième (2e) jour de repos (ces jours sont indiqués sur les horaires de postes);
- d. pour toutes les heures effectuées en excédent des heures de travail prévues à l'horaire un jour férié désigné.

**28.09** Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.

## Repas

\*\*

**28.10**

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de trois (3) 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 et/ou de repas.
- e. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à son domicile.

**28.11** Lorsqu'un entrepreneur décide de fermer son usine entre deux (2) jours fériés désignés payés ou entre un jour férié désigné payé et une fin de semaine afin d'accorder à ses employé-e-s une période de congé prolongée, on pourra obliger les inspecteurs résidents du ministère de la Défense nationale à travailler durant les mêmes jours de repos où les employé-e-s de l'entrepreneur travaillent au tarif normal et de prendre des jours de congé compensateur qui coïncideront avec la fermeture de l'usine.

**Article 29 : indemnité de rappel au travail****Dispositions de dérogation**

Les paragraphes 29.01 et 29.03 ne s'appliquent pas aux employé-e-s couverts par le paragraphe 29.04.

**29.01** Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;  
ou
- b. un jour de repos;  
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail; et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
  - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce

maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;  
ou

- ii. la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées;

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

- d. Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 29.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.06 de la présente convention collective.

**29.02** 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 (1re) 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.

**29.03** Sauf dans les cas où l'employé-e est 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 normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

**29.04** Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui loge à bord d'un navire et qui :

- a. ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres d'appareillage affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine;  
ou
- b. se trouve dans les locaux de l'employeur au moment où il ou elle est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

### **Rémunération ou congé compensateur payé**

#### **29.05**

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de

l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, 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 au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits sont acquis.
- 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 donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

### **Article 30 : disponibilité**

**30.01** 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.

**30.02** L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire.

**30.03** 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.

**30.04** Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

**30.05** L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail touche la rémunération prévue au paragraphe 29.01.

**30.06** Sauf dans le cas où l'employé-e est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

### **30.07**

- a. Les paiements mentionnés aux paragraphes 30.01 et 30.04 donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

## **Article 31 : indemnité de rentrée au travail**

### **31.01**

- a. Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer au travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable.
- b. Le paiement minimum mentionné en a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.05.

**31.02** Lorsqu'un employé-e rentre au travail selon les conditions énoncées au paragraphe 31.01 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

- a. au taux par kilomètre normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'employeur à utiliser sa voiture, lorsqu'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture;  
ou
- b. les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

**31.03** Sauf dans le cas où l'employé-e est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme étant du temps de travail.

### **31.04 S'applique seulement au groupe EG**

L'employé-e qui est tenu de se présenter à bord du navire en partance de son port d'attache en dehors de son horaire de travail habituel, et qui n'est pas tenu de travailler à bord quand il ou elle se présente, touche une indemnité égale à une (1) heure de rémunération au tarif normal.

### **31.05 S'applique seulement au groupe EG**

Le présent article ne s'applique pas lorsque l'employé-e qui loge à bord du navire et qui n'est pas à son port d'attache se présente en vue du départ du navire conformément aux ordres d'appareillage affichées ou à d'autres instructions établies par le capitaine.

### **31.06**

- a. Les paiements mentionnés au paragraphe 31.01 donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.

- b. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

### **\*\*Article 32 : jours fériés désignés payés**

\*\*

**32.01** Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont des 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. la journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'Après-Noël;
- l. un (1) 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 lundi d'août;
- m. un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Le paragraphe TI32.01 ne s'applique qu'à certains employé-e-s du groupe TI.

**TI32.01** Les inspecteurs techniques travaillant dans l'établissement des entrepreneurs qui observent les jours fériés désignés payés pendant d'autres jours que ceux indiqués au paragraphe 32.01, observent les jours fériés désignés payés mentionnés au paragraphe 32.01 les mêmes jours que les employé-e-s de ces entrepreneurs. Les inspecteurs techniques ont droit à onze (11) jours fériés désignés payés par année.

**32.02** L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

**32.03** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 32.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé-e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 32.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un employé-e, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé-e est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

**32.04** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 32.03 :

- a. le travail accompli par l'employé-e le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos;  
et
- b. le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

### **32.05**

- a. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré à 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 que l'employé-e aurait reçu s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b. Nonobstant l'alinéa a), 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 28.01b), 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.

**32.06** 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 :

- a. 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;  
ou
- b. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.05.

**32.07** Sauf si l'employé-e est 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 normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

**32.08** Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

**32.09** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur ne demandera pas à un employé-e de travailler le 25 décembre et le 1er janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

### **32.10**

- a. Les paiements mentionnés aux paragraphes 32.05 et 32.06 donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

## **Article 33 : obligations religieuses**

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

**33.02** 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.

**33.03** Nonobstant le paragraphe 33.02, 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 entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

**33.04** 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.

## **Article 34 : temps de déplacement**

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

**34.02** 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 34.03 et 34.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

**34.03** Aux fins des paragraphes 34.02 et 34.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a. lorsqu'il ou elle 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. lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- c. lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, auquel cas la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

**34.04** Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
  - i. la rémunération normale de sa journée 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 applicable des heures supplémentaires 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 désigné 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.

**34.05** 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 et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale;  
ou
- b. une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 32 : jours fériés désignés payés, et à l'article 28 : heures supplémentaires, de la présente convention collective.

**34.06** Aux termes du présent article, la rémunération 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 ou elle est tenu par l'employeur d'y assister.

#### **34.07**

- 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 acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

**34.08** L'employé-e qui est absent de chez lui pendant deux (2) jours consécutifs de repos a droit au remboursement d'un appel de poste à poste de dix (10) minutes à son domicile en plus des appels autorisés par la Directive sur les voyages.

#### **34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement**

- a. L'employé-e qui 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, et qui est absent de sa résidence principale pour vingt (20) 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 période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de cent (100) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante-cinq (45) 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 28.02c) et 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 ou elle est tenu par l'employeur d'y assister.

### **Article 35 : frais de déplacement occasionnés par un congé ou la cessation de fonctions**

**35.01** Lorsqu'un employé-e en service sur un navire qui n'est pas à son port d'attache

- a. est autorisé à prendre un congé en vertu des dispositions de l'article 38 : congé annuel payé, ou de l'article 51 : congé de deuil payé, l'employeur paie les frais de déplacement aller-retour, tels qu'il les définit normalement, entre le point de débarquement et le port d'attache du navire ou le lieu de résidence habituel de l'employé-e, l'itinéraire le moins coûteux devant être retenu;
- b. cesse d'exercer ses fonctions pour cause de départ à la retraite, de congédiement ou de mise en disponibilité, l'employeur paie les frais de déplacement, tels qu'il les définit normalement, entre le point de débarquement et le port d'engagement de l'employé-e ou son lieu de résidence habituel, l'itinéraire le moins coûteux devant être retenu.

### **Article 36 : avis de mutation**

**36.01** Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation de la zone du lieu d'affectation de l'employé-e, selon la définition de l'employeur, est communiqué à l'employé-e. Ce préavis est normalement donné au moins trois (3) mois à l'avance.

## **Chapitre IV : congés**

### **\*\*Article 37 : congés, généralités**

#### **37.01**

- 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 (1) 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 correspondant 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 51 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

**37.02** 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 une raison 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.

**37.03** L'employé-e a le droit, une (1) fois par année financière et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie.

**37.04** L'employé-e conserve le nombre de jours de congé 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.

**37.05** 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.

**37.06** 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.

**37.07** 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.

\*\*

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

**37.09** 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 38 : congé annuel payé**

**38.01** L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

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

**38.02** 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 sept cinq (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 sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;
- h. aux fins du présent paragraphe et du paragraphe 38.15 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.
- i. Aux fins de l'alinéa 38.02h) 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.
- j. Nonobstant l'alinéa 38.02h) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation suivantes à la date de signature de la convention collective :

Unité de négociation	Date de signature
EG	17 mai 1989
DD, GT, PI, PY, TI	19 mai 1989

ou l'employé-e qui a adhéré à l'unité de négociation entre la date de signature de la convention 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 article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

### **Droit au congé annuel payé**

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

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

**38.04** En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1er juin;

- b. pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquis pendant l'année en cours;
- c. pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;
- d. pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'employeur ou des autres employé-e-s, conformément aux désirs de l'employé-e.

\*\*

**38.05** L'employeur donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus, de la modification ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'employeur doit en fournir la raison par écrit.

**38.06** Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé-e bénéficie :

- a. d'un congé de deuil payé,  
ou
- b. d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille,  
ou
- c. d'un congé de maladie sur présentation 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 portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

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

- a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels 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.
  - i. Nonobstant l'alinéa a), au 19 novembre 2001 ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujetti à la présente convention, s'il ou elle a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel accumulés acquis durant les années précédentes, ce nombre de crédits de congé annuel accumulés devient le maximum de congés accumulés de l'employé-e.

- ii. Les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés seront reportés à l'année de congé annuel suivante.
  - iii. Les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum des congés accumulés de l'employé-e seront automatiquement 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 la dernière journée de l'année de congé annuel.
- c. Le maximum de congés accumulés par l'employé-e sera réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'employé-e au cours de l'année de congé annuel.
  - d. Nonobstant le sous-alinéa b)(iii) qui précède, lorsque l'employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante.
  - e. Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération 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 référence pour l'année de congé annuel précédente.

### **Rappel pendant le congé annuel payé**

\*\*

#### **38.08**

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après qu'il ou elle est parti en congé annuel payé.
- b. Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, 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 l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel;

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.
- c. L'employé-e n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 38.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

## **Congé de cessation d'emploi**

\*\*

**38.09** Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

**38.10** Nonobstant les dispositions du paragraphe 38.09, l'employé-e dont l'emploi cesse 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 son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 38.09, s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il ou elle cesse d'être employé.

## **Paievements anticipés**

**38.11** 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 son congé annuel.

À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en 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.

## **Annulation ou modification du congé annuel**

\*\*

**38.12** Lorsque l'employeur annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé-e à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'employeur. L'employé-e doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'employeur.

\*\*

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

Nonobstant le paragraphe 38.09, 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 non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

\*\*

### **38.14 Nomination d'un employé-e provenant d'un organisme distinct**

L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé-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.

\*\*

### **38.15**

- 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 l'alinéa 38.02h). Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 38.15 a) une (1) seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- b. Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 38.15a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 38.07 visant le report et épuisement des congés annuels.

## **\*\*Article 39 : congé de maladie payé**

### **Crédits**

#### **39.01**

- 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 deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue 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 utilisables 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 des congés de maladie**

**39.02** 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.

**39.03** 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 39.02a).

### **Certificats médicaux**

\*\*

**39.04** Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé-e est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins.

**39.05** 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 39.02, 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.

**39.06** 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.

**39.07** 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.

### **39.08**

- 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 au cours d'une période d'emploi antérieure au sein de la fonction publique dont l'emploi s'est terminé suite 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.

**39.09** 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 aurait 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 41.

#### **Article 40 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes**

**40.01** 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 un rendez-vous médical de routine.

**40.02** 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 41 : congé pour accident de travail**

**41.01** 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 42 : congé de maternité non payé**

##### **42.01 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 39 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 39 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.

#### **42.02 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;  
et
  - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

- A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de 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 42.02c)(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.

### **42.03 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 42.02a)(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 42.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 42.02a)(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 42.02 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 43 : réaffectation ou congé liés à la maternité**

**43.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52ème) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employé-e, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

**43.02** La demande dont il est question au paragraphe 43.01 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.

**43.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 43.01; toutefois, si le

risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée 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.

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

**43.05** 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 cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

**43.06** 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.

**43.07** Nonobstant le paragraphe 43.05, 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 44 : congé parental non payé**

### **44.01 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 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.

#### **44.02 Indemnité parentale**

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

- Option 1 : prestations parentales standard, 44.02 alinéas (c) à (k),  
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 44.02 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 42.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (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 42.02a)(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 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'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 44.01(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 un indemnité parental supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste 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 les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales 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 l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 42.02(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 42.02c)(iii) et 44.02 c)(v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(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 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 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 employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 44.01(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 42.02 (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 42.02 (c) (iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02(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 (1), 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 (1) est :
- i. dans le cas d'un 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 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 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.

#### **44.03 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 44.02a)(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 44.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 44.02a)(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 44.02 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 45 : congé non payé pour s'occuper de la famille**

**45.01** Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

**45.02** 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.

**45.03** 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.

**45.04** 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.

**45.05** 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 techniques 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 46 : congé pour proches aidants**

**46.01** Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi, 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.

**46.02** Le congé sans solde décrit au paragraphe 46.01 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.

**46.03** Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi , 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).

**46.04** Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi , 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 46.01 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

**46.05** 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 47 : congé payé pour obligations familiales**

**47.01** 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 enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle, ou les petits-enfants;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. de 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. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure 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.

**47.02** Le nombre total d'heures de congé payé 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.

\*\*

**47.03** Sous réserve du paragraphe 47.02, 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 celui-ci ou à celle-ci 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. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;
- h. quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 47.02 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.

**47.04** 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 47.03b) 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 48 : congé non payé pour les obligations personnelles**

**48.01** 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 de parental sans le consentement de l'employeur.

#### **Article 49 : congé personnel**

**49.01** 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, au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce

congé peut être pris en période de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacun.

**49.02** 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 50 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux**

**50.01** 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 est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux est réinstallé temporairement.

### **\*\*Article 51 : congé de deuil payé**

**51.01** 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. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous 51.01a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

**51.02** 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-e, un congé de deuil 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 e demande de prendre un congé de deuil 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 la date du 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.

\*\*

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

**51.04** 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 payé en vertu des paragraphes 51.02 et 51.03, 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 payé qui lui ont été accordés.

**51.05** 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 que celui qui est prévu aux paragraphes 51.02 et 51.03.

## **Article 52 : congé pour comparution**

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

- 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, 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 53 : congé de sélection du personnel**

**53.01** 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 54 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé**

### **Congé d'études non payé**

**54.01** 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.

**54.02** 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.

**54.03** 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.

**54.04** 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.

Lorsque l'employé-e :

- a. ne termine pas ses études;
- b. ne revient pas au service de l'employeur après ses études;  
ou
- c. 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.

### **Congé de promotion professionnelle payé**

#### **54.05**

- a. La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
  - i. un cours offert par l'employeur;
  - ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.
- b. À la 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 à l'alinéa 54.05a). L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires, et de l'article 34 : temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.
- c. 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.

### **Congé d'examen payé**

**54.06** 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. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

### **\*\*Article 55 : congé pour pratiques traditionnelles autochtones**

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

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

**55.02** 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.

**55.03** Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

**55.04** Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

### **Article 56 : congé pour cause de violence familiale**

**56.01** 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 56.01(b) et 56.01(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.

### **Article 57 : congé payé ou non payé pour d'autres motifs**

**57.01** 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.

## **Chapitre V : autres conditions d'emploi**

### **Article 58 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur**

**58.01** 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 59 : exposé des fonctions**

**59.01** 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 60 : fonctions à bord des navires**

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

**60.02** 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 que ce dernier ou cette dernière soit rémunéré en heures supplémentaires.

**60.03** 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 ou elle 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.

**60.04** 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.

#### **60.05**

- 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 61 : examen du rendement et dossier de l'employé-e**

#### **61.01**

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière 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 représentant(s) 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.

### 61.02

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou 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.

**61.03** Lorsqu'un rapport concernant la conduite de l'employé e est versé à son dossier, celui-ci ou celle-ci a le droit :

- a. de recevoir une copie de ce rapport;
- b. de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle l'a lu;  
et
- c. de soumettre, le cas échéant, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

**61.04** Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

## **\*\*Article 62 : indemnité de responsabilité correctionnelle**

**62.01** L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada SCC). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au SCC (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 au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des directives du commissaire du SCC.

\*\*

**62.02** La valeur de l'IRC est de deux mille cent quarante dollars (2 140 \$) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

**62.03** 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.

**62.04** L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 62.01 :

- 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.

**62.05** 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 l'indemnisation en cas d'accident d'aviation*

### **Article 63 : temps alloué pour se laver**

**63.01** 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 64 : marchandises dangereuses**

**64.01** 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, citée ci-haut, reçoit une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pendant tout mois au cours duquel il ou elle doit emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, et au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

## **Chapitre VI : employé-e-s à temps partiel**

## **\*\*Article 65 : employé-e-s à temps partiel**

### **65.01 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**

**65.02** 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.

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

**65.04** 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**

#### **65.05 Indemnité de rentrée au travail**

Sous réserve des dispositions du paragraphe 65.04, lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à l'alinéa 31.01a) de la présente convention, et qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

#### **65.06 Rappel au travail**

Lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au paragraphe 29.01, 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.

**\*\***

#### **Jours fériés désignés**

**65.07** L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

**65.08** Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 32.01, 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.

**65.09** L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 32.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 65.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal, selon le montant le plus élevé.

### **65.10 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 38.02 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, zéro virgule deux cinq zéro (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, zéro virgule trois trois trois (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 sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (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, zéro virgule trois huit trois (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, zéro virgule quatre un sept (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, zéro virgule quatre cinq zéro (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 sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

### **65.11 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.

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

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 65.10 et 65.11, 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.

### **65.13 Congé de deuil**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 65.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à l'article 51 : congé de deuil payé.

### **65.14 Indemnité de départ**

Nonobstant les dispositions de l'article 66 : 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 66 : indemnité de départ**

**66.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 66.02, 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<sup>re</sup>) mise en disponibilité, pour la première année complète d'emploi continu, 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 (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il 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. Renvoi 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.

**66.02** 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 à cet article.

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 64.04 à 64.07 de l'appendice Y ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions

collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 66.02.

### **66.03 Nomination à un poste chez 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 Y.

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

## **Article 67 : administration de la paye**

**67.01** 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.

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

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice A pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;
- ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice A à l'égard de la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne concordent pas.

### **67.03**

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
  - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
  - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés 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 de l'employeur, 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 67.03b) pour un montant d'un dollar (1 \$) ou moins.

**67.04** 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.

**67.05** Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

**67.06** 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.

#### **67.07 Rémunération d'intérim**

- 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 désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

**67.08** 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.

**67.09** Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

#### **Article 68 : droits d'inscription**

**68.01** 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.

**68.02** 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 69 : modification de la convention**

**69.01** La présente convention collective peut être modifiée d'un commun accord.

#### **\*\*Article 70 : durée de la convention**

\*\*

**70.01** La durée de la présente convention collective ira de la date de sa signature jusqu'au 21 juin 2025.

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

Signée à Ottawa, le 27 ième jour du mois de juin 2023.

**Le Conseil du Trésor**

Marie-Chantal Girard  
Danielle Chainé  
Karine Beauchamp  
Dana Bewza  
Dave Bowering  
Colby Brose  
Bruce Christianson  
Robin Churchill  
Sonia DeSousa  
Clifford Harvey  
Marie-Claude Houle  
Stephanie Lane  
Naim Nazha  
Ghyslain Ranger  
Emma Smith  
Dennis Tongly  
Imi Waljee  
Steve Watters  
Adam Wettges  
Leanne Wilson

**L'Alliance de la Fonction publique du Canada**

Sharon DeSousa  
Seth Sazant  
Silja Freitag  
Justin Cooke  
Richard Dollimount  
Karen Houlahan  
Kevin Lundstrom  
Jimmy Mailhot  
Leanne Moss  
Sheri Parent  
Danielle Poissant  
Aaron Swerdlyk

## **\*\*Appendice A**

### **DD : groupe Dessin et illustrations, taux de rémunération annuels (en dollars)**

#### **Légende**

- §) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 - Rajustement salarial

#### **DD-1 - Échelons 1 à 5**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	33 094	34 253	35 408	36 577	37 728
<b>A) 22 juin 2021</b>	33 590	34 767	35 939	37 126	38 294
<b>B) 22 juin 2022</b>	34 766	35 984	37 197	38 425	39 634
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	35 201	36 434	37 662	38 905	40 129
<b>C) 22 juin 2023</b>	36 257	37 527	38 792	40 072	41 333
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	36 438	37 715	38 986	40 272	41 540
<b>D) 22 juin 2024</b>	37 167	38 469	39 766	41 077	42 371
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	37 260	38 565	39 865	41 180	42 477

#### **DD-1 - Échelons 6 à 8**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 6</b>	<b>Échelon 7</b>	<b>Échelon 8</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	38 883	40 039	41 642
<b>A) 22 juin 2021</b>	39 466	40 640	42 267
<b>B) 22 juin 2022</b>	40 847	42 062	43 746
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	41 358	42 588	44 293
<b>C) 22 juin 2023</b>	42 599	43 866	45 622
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	42 812	44 085	45 850
<b>D) 22 juin 2024</b>	43 668	44 967	46 767
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	43 777	45 079	46 884

## DD-2 - Échelons 1 à 5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	40 779	42 293	43 780	45 290	46 790
A) 22 juin 2021	41 391	42 927	44 437	45 969	47 492
B) 22 juin 2022	42 840	44 429	45 992	47 578	49 154
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	43 376	44 984	46 567	48 173	49 768
C) 22 juin 2023	44 677	46 334	47 964	49 618	51 261
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	44 900	46 566	48 204	49 866	51 517
D) 22 juin 2024	45 798	47 497	49 168	50 863	52 547
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	45 912	47 616	49 291	50 990	52 678

## DD-2 - Échelons 6 à 8

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 22 juin 2020	48 285	49 792	51 788
A) 22 juin 2021	49 009	50 539	52 565
B) 22 juin 2022	50 724	52 308	54 405
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	51 358	52 962	55 085
C) 22 juin 2023	52 899	54 551	56 738
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	53 163	54 824	57 022
D) 22 juin 2024	54 226	55 920	58 162
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	54 362	56 060	58 307

## DD-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	50 181	51 860	53 552	55 235	57 447
A) 22 juin 2021	50 934	52 638	54 355	56 064	58 309
B) 22 juin 2022	52 717	54 480	56 257	58 026	60 350
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	53 376	55 161	56 960	58 751	61 104
C) 22 juin 2023	54 977	56 816	58 669	60 514	62 937
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	55 252	57 100	58 962	60 817	63 252
D) 22 juin 2024	56 357	58 242	60 141	62 033	64 517
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	56 498	58 388	60 291	62 188	64 678

## DD-4 - Échelons 1 à 5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	51 691	53 520	55 342	57 173	58 984
A) 22 juin 2021	52 466	54 323	56 172	58 031	59 869
B) 22 juin 2022	54 302	56 224	58 138	60 062	61 964
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	54 981	56 927	58 865	60 813	62 739
C) 22 juin 2023	56 630	58 635	60 631	62 637	64 621
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	56 913	58 928	60 934	62 950	64 944
D) 22 juin 2024	58 051	60 107	62 153	64 209	66 243
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	58 196	60 257	62 308	64 370	66 409

## DD-4 - Échelons 6 à 7

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7
§) 22 juin 2020	60 798	63 234
A) 22 juin 2021	61 710	64 183
B) 22 juin 2022	63 870	66 429
X) 22 juin 2022 - l'ajustement salarial	64 668	67 259
C) 22 juin 2023	66 608	69 277
Y) 22 juin 2023 - l'ajustement salarial	66 941	69 623
D) 22 juin 2024	68 280	71 015
Z) 22 juin 2024 - l'ajustement salarial	68 451	71 193

## DD-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	60 480	62 580	64 675	66 774	69 446
A) 22 juin 2021	61 387	63 519	65 645	67 776	70 488
B) 22 juin 2022	63 536	65 742	67 943	70 148	72 955
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	64 330	66 564	68 792	71 025	73 867
C) 22 juin 2023	66 260	68 561	70 856	73 156	76 083
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	66 591	68 904	71 210	73 522	76 463
D) 22 juin 2024	67 923	70 282	72 634	74 992	77 992
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	68 093	70 458	72 816	75 179	78 187

## DD-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2020	64 905	67 172	69 426	71 695	74 560
A) 22 juin 2021	65 879	68 180	70 467	72 770	75 678
B) 22 juin 2022	68 185	70 566	72 933	75 317	78 327
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	69 037	71 448	73 845	76 258	79 306
C) 22 juin 2023	71 108	73 591	76 060	78 546	81 685
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	71 464	73 959	76 440	78 939	82 093
D) 22 juin 2024	72 893	75 438	77 969	80 518	83 735
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	73 075	75 627	78 164	80 719	83 944

## DD-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2020	70 493	72 975	75 456	77 941	81 057
A) 22 juin 2021	71 550	74 070	76 588	79 110	82 273
B) 22 juin 2022	74 054	76 662	79 269	81 879	85 153
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	74 980	77 620	80 260	82 902	86 217
C) 22 juin 2023	77 229	79 949	82 668	85 389	88 804
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	77 615	80 349	83 081	85 816	89 248
D) 22 juin 2024	79 167	81 956	84 743	87 532	91 033
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	79 365	82 161	84 955	87 751	91 261

## DD-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2020	74 187	76 827	79 462	82 081	85 364
A) 22 juin 2021	75 300	77 979	80 654	83 312	86 644
B) 22 juin 2022	77 936	80 708	83 477	86 228	89 677
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	78 910	81 717	84 520	87 306	90 798
C) 22 juin 2023	81 277	84 169	87 056	89 925	93 522
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	81 683	84 590	87 491	90 375	93 990
D) 22 juin 2024	83 317	86 282	89 241	92 183	95 870
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	83 525	86 498	89 464	92 413	96 110

**DD-9**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	77 474	80 237	82 999	85 752	89 182
A) 22 juin 2021	78 636	81 441	84 244	87 038	90 520
B) 22 juin 2022	81 388	84 291	87 193	90 084	93 688
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	82 405	85 345	88 283	91 210	94 859
C) 22 juin 2023	84 877	87 905	90 931	93 946	97 705
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	85 301	88 345	91 386	94 416	98 194
D) 22 juin 2024	87 007	90 112	93 214	96 304	100 158
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	87 225	90 337	93 447	96 545	100 408

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 21 juin 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 21 juin 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104% des taux du 21 juin 2020.

**Groupe Dessin et illustrations, notes sur la rémunération****Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux DD-1 et DD-2 est de vingt-six (26) semaines.
2. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux DD-3 à DD-9 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 DD-3 à DD-9 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.

## EG : groupe Soutien technologique et scientifique, taux de rémunération annuels (en dollars)

### Légende

- §) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- V) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Restructuration
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- W) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Rajustement salarial
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Restructuration
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 - Rajustement salarial

### EG-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 22 juin 2020	47 872	49 782	51 779	53 847	56 001	58 244	s.o
A) 22 juin 2021	48 590	50 529	52 556	54 655	56 841	59 118	s.o
V) 22 juin 2022 - Restructuration	48 590	50 529	52 556	54 655	56 841	59 118	60 005
B) 22 juin 2022	50 291	52 298	54 395	56 568	58 830	61 187	62 105
W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	50 920	52 952	55 075	57 275	59 565	61 952	62 881
X) 22 juin 2023 - Restructuration	50 920	52 952	55 075	57 275	59 565	61 952	64 013
C) 22 juin 2023	52 448	54 541	56 727	58 993	61 352	63 811	65 933
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	52 710	54 814	57 011	59 288	61 659	64 130	66 263
D) 22 juin 2024	53 764	55 910	58 151	60 474	62 892	65 413	67 588
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	53 898	56 050	58 296	60 625	63 049	65 577	67 757

### EG-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 22 juin 2020	52 662	54 763	56 959	59 233	61 601	64 070	s.o
A) 22 juin 2021	53 452	55 584	57 813	60 121	62 525	65 031	s.o
V) 22 juin 2022 - Restructuration	53 452	55 584	57 813	60 121	62 525	65 031	66 006
B) 22 juin 2022	55 323	57 529	59 836	62 225	64 713	67 307	68 316

<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	56 015	58 248	60 584	63 003	65 522	68 148	69 170
<b>X) 22 juin 2023 - Restructuration</b>	56 015	58 248	60 584	63 003	65 522	68 148	70 415
<b>C) 22 juin 2023</b>	57 695	59 995	62 402	64 893	67 488	70 192	72 527
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	57 983	60 295	62 714	65 217	67 825	70 543	72 890
<b>D) 22 juin 2024</b>	59 143	61 501	63 968	66 521	69 182	71 954	74 348
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	59 291	61 655	64 128	66 687	69 355	72 134	74 534

## EG-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>§) 22 juin 2020</b>	57 924	60 243	62 651	65 155	67 764	70 474	s.o
<b>A) 22 juin 2021</b>	58 793	61 147	63 591	66 132	68 780	71 531	s.o
<b>V) 22 juin 2022 - Restructuration</b>	58 793	61 147	63 591	66 132	68 780	71 531	72 604
<b>B) 22 juin 2022</b>	60 851	63 287	65 817	68 447	71 187	74 035	75 145
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	61 612	64 078	66 640	69 303	72 077	74 960	76 084
<b>X) 22 juin 2023 - Restructuration</b>	61 612	64 078	66 640	69 303	72 077	74 960	77 454
<b>C) 22 juin 2023</b>	63 460	66 000	68 639	71 382	74 239	77 209	79 778
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	63 777	66 330	68 982	71 739	74 610	77 595	80 177
<b>D) 22 juin 2024</b>	65 053	67 657	70 362	73 174	76 102	79 147	81 781
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	65 216	67 826	70 538	73 357	76 292	79 345	81 985

## EG-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>§) 22 juin 2020</b>	63 720	66 267	68 918	71 676	74 539	77 523	s.o
<b>A) 22 juin 2021</b>	64 676	67 261	69 952	72 751	75 657	78 686	s.o
<b>V) 22 juin 2022 - Restructuration</b>	64 676	67 261	69 952	72 751	75 657	78 686	79 866
<b>B) 22 juin 2022</b>	66 940	69 615	72 400	75 297	78 305	81 440	82 661
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	67 777	70 485	73 305	76 238	79 284	82 458	83 694

<b>X) 22 juin 2023 - Restructuration</b>	67 777	70 485	73 305	76 238	79 284	82 458	85 200
<b>C) 22 juin 2023</b>	69 810	72 600	75 504	78 525	81 663	84 932	87 756
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	70 159	72 963	75 882	78 918	82 071	85 357	88 195
<b>D) 22 juin 2024</b>	71 562	74 422	77 400	80 496	83 712	87 064	89 959
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	71 741	74 608	77 594	80 697	83 921	87 282	90 184

## EG-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>§) 22 juin 2020</b>	70 088	72 888	75 809	78 836	81 995	85 272	s.o
<b>A) 22 juin 2021</b>	71 139	73 981	76 946	80 019	83 225	86 551	s.o
<b>V) 22 juin 2022 - Restructuration</b>	71 139	73 981	76 946	80 019	83 225	86 551	87 849
<b>B) 22 juin 2022</b>	73 629	76 570	79 639	82 820	86 138	89 580	90 924
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	74 549	77 527	80 634	83 855	87 215	90 700	92 061
<b>X) 22 juin 2023 - Restructuration</b>	74 549	77 527	80 634	83 855	87 215	90 700	93 718
<b>C) 22 juin 2023</b>	76 785	79 853	83 053	86 371	89 831	93 421	96 530
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	77 169	80 252	83 468	86 803	90 280	93 888	97 013
<b>D) 22 juin 2024</b>	78 712	81 857	85 137	88 539	92 086	95 766	98 953
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	78 909	82 062	85 350	88 760	92 316	96 005	99 200

## EG-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>§) 22 juin 2020</b>	77 098	80 179	83 392	86 723	90 191	93 799	s.o
<b>A) 22 juin 2021</b>	78 254	81 382	84 643	88 024	91 544	95 206	s.o
<b>V) 22 juin 2022 - Restructuration</b>	78 254	81 382	84 643	88 024	91 544	95 206	96 634
<b>B) 22 juin 2022</b>	80 993	84 230	87 606	91 105	94 748	98 538	100 016
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	82 005	85 283	88 701	92 244	95 932	99 770	101 266
<b>X) 22 juin 2023 - Restructuration</b>	82 005	85 283	88 701	92 244	95 932	99 770	103 089
<b>C) 22 juin 2023</b>	84 465	87 841	91 362	95 011	98 810	102 763	106 182

<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	84 887	88 280	91 819	95 486	99 304	103 277	106 713
<b>D) 22 juin 2024</b>	86 585	90 046	93 655	97 396	101 290	105 343	108 847
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	86 801	90 271	93 889	97 639	101 543	105 606	109 119

## EG-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>§) 22 juin 2020</b>	84 808	88 200	91 728	95 394	99 215	103 181	s.o
<b>A) 22 juin 2021</b>	86 080	89 523	93 104	96 825	100 703	104 729	s.o
<b>V) 22 juin 2022 - Restructuration</b>	86 080	89 523	93 104	96 825	100 703	104 729	106 300
<b>B) 22 juin 2022</b>	89 093	92 656	96 363	100 214	104 228	108 395	110 021
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	90 207	93 814	97 568	101 467	105 531	109 750	111 396
<b>X) 22 juin 2023 - Restructuration</b>	90 207	93 814	97 568	101 467	105 531	109 750	113 401
<b>C) 22 juin 2023</b>	92 913	96 628	100 495	104 511	108 697	113 043	116 803
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	93 378	97 111	100 997	105 034	109 240	113 608	117 387
<b>D) 22 juin 2024</b>	95 246	99 053	103 017	107 135	111 425	115 880	119 735
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	95 484	99 301	103 275	107 403	111 704	116 170	120 034

## EG-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>§) 22 juin 2020</b>	93 292	97 021	100 897	104 936	109 135	113 499	s.o
<b>A) 22 juin 2021</b>	94 691	98 476	102 410	106 510	110 772	115 201	s.o
<b>V) 22 juin 2022 - Restructuration</b>	94 691	98 476	102 410	106 510	110 772	115 201	116 929
<b>B) 22 juin 2022</b>	98 005	101 923	105 994	110 238	114 649	119 233	121 022
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	99 230	103 197	107 319	111 616	116 082	120 723	122 535
<b>X) 22 juin 2023 - Restructuration</b>	99 230	103 197	107 319	111 616	116 082	120 723	124 741
<b>C) 22 juin 2023</b>	102 207	106 293	110 539	114 964	119 564	124 345	128 483
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	102 718	106 824	111 092	115 539	120 162	124 967	129 125

<b>D) 22 juin 2024</b>	104 772	108 960	113 314	117 850	122 565	127 466	131 708
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	105 034	109 232	113 597	118 145	122 871	127 785	132 037

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 21 juin 2020.
- b. À la date de la restructuration dans la deuxième année (2022) à l'échelle « V » :
  - i. Tous les employé-e-s qui étaient à l'échelon 6 pour une période d'au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon supérieur échelon 7 qui est de 1,5% supérieur à l'échelon supérieur existant.
  - ii. Immédiatement après que l'ajustement ci-dessus soit effectué, les augmentations c'est-à-dire, « B » et « W ») seront versés sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année en a) plus la restructuration de 1,5% en b) i), plus une augmentation économique de 3,50 %, et un rajustement salarial de 1,25% pour une augmentation totale composée de 7,96 % des taux du 21 juin 2020.
  - iii. Les employé-e-s qui ne sont pas inclus sous b) i) seront rémunérés comme suit : les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire, « B » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 21 juin 2020.
- c. À la date de la restructuration dans la troisième année (2023) à l'échelle « X » :
  - i. Augmentation de l'échelon 7 de 1,8%.
  - ii. Immédiatement après que l'ajustement en c) i) soit effectué, les employé-e-s seront réénumérés comme suit: les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année et deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composé de 10,104% pour les employé-e-s aux échelons 1 à 6 et de 13,77 % pour les employé-e-s à l'échelon 7 des taux du 21 juin 2020.

### **Groupe Soutien technologique et scientifique, 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 EG-1 à EG-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.

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux EG-1 à EG-8 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.

## **EG : groupe Soutien technologique et scientifique, taux de rémunération annuels pour les employé-e-s dont le traitement est protégé (en dollars)**

### **Légende**

- §) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 - Rajustement salarial

Les taux de rémunération suivants s'appliquent aux employé-e-s qui, le 22 décembre 1987, sont devenus assujettis au protocole d'accord conclu le 9 février 1982 entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

### **EG-2**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	41 563	43 021	44 526	46 079
<b>A) 22 juin 2021</b>	42 186	43 666	45 194	46 770
<b>B) 22 juin 2022</b>	43 663	45 194	46 776	48 407
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	44 209	45 759	47 361	49 012
<b>C) 22 juin 2023</b>	45 535	47 132	48 782	50 482
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	45 763	47 368	49 026	50 734
<b>D) 22 juin 2024</b>	46 678	48 315	50 007	51 749
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	46 795	48 436	50 132	51 878

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 21 juin 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 21 juin 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de

la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104% des taux du 21 juin 2020.

### **Groupe Soutien technologique et scientifique, 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 EG-1 à EG-11 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 EG-1 à EG-11 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.

**GT : groupe Techniciens divers, taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- §) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 - Rajustement salarial

**GT-1**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	46 097	47 367	48 636	49 896	51 893
A) 22 juin 2021	46 788	48 078	49 366	50 644	52 671
B) 22 juin 2022	48 426	49 761	51 094	52 417	54 514
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	49 031	50 383	51 733	53 072	55 195
C) 22 juin 2023	50 502	51 894	53 285	54 664	56 851
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	50 755	52 153	53 551	54 937	57 135
D) 22 juin 2024	51 770	53 196	54 622	56 036	58 278
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	51 899	53 329	54 759	56 176	58 424

**GT-2**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	52 864	54 397	55 925	57 458	59 754
A) 22 juin 2021	53 657	55 213	56 764	58 320	60 650
B) 22 juin 2022	55 535	57 145	58 751	60 361	62 773
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	56 229	57 859	59 485	61 116	63 558
C) 22 juin 2023	57 916	59 595	61 270	62 949	65 465
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	58 206	59 893	61 576	63 264	65 792
D) 22 juin 2024	59 370	61 091	62 808	64 529	67 108
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	59 518	61 244	62 965	64 690	67 276

## GT-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2020	59 118	60 890	62 679	64 454	67 035
A) 22 juin 2021	60 005	61 803	63 619	65 421	68 041
B) 22 juin 2022	62 105	63 966	65 846	67 711	70 422
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	62 881	64 766	66 669	68 557	71 302
C) 22 juin 2023	64 767	66 709	68 669	70 614	73 441
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	65 091	67 043	69 012	70 967	73 808
D) 22 juin 2024	66 393	68 384	70 392	72 386	75 284
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	66 559	68 555	70 568	72 567	75 472

## GT-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2020	66 610	68 672	70 743	72 819	75 733
A) 22 juin 2021	67 609	69 702	71 804	73 911	76 869
B) 22 juin 2022	69 975	72 142	74 317	76 498	79 559
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	70 850	73 044	75 246	77 454	80 553
C) 22 juin 2023	72 976	75 235	77 503	79 778	82 970
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	73 341	75 611	77 891	80 177	83 385
D) 22 juin 2024	74 808	77 123	79 449	81 781	85 053
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	74 995	77 316	79 648	81 985	85 266

## GT-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2020	74 763	77 051	79 355	81 737	85 004
A) 22 juin 2021	75 884	78 207	80 545	82 963	86 279
B) 22 juin 2022	78 540	80 944	83 364	85 867	89 299
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	79 522	81 956	84 406	86 940	90 415
C) 22 juin 2023	81 908	84 415	86 938	89 548	93 127
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	82 318	84 837	87 373	89 996	93 593

<b>D) 22 juin 2024</b>	83 964	86 534	89 120	91 796	95 465
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	84 174	86 750	89 343	92 025	95 704

## GT-6

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	82 735	85 434	88 153	90 865	94 499
<b>A) 22 juin 2021</b>	83 976	86 716	89 475	92 228	95 916
<b>B) 22 juin 2022</b>	86 915	89 751	92 607	95 456	99 273
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	88 001	90 873	93 765	96 649	100 514
<b>C) 22 juin 2023</b>	90 641	93 599	96 578	99 548	103 529
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	91 094	94 067	97 061	100 046	104 047
<b>D) 22 juin 2024</b>	92 916	95 948	99 002	102 047	106 128
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	93 148	96 188	99 250	102 302	106 393

## GT-7

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	94 813	98 004	101 194	104 222	108 390
<b>A) 22 juin 2021</b>	96 235	99 474	102 712	105 785	110 016
<b>B) 22 juin 2022</b>	99 603	102 956	106 307	109 487	113 867
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	100 848	104 243	107 636	110 856	115 290
<b>C) 22 juin 2023</b>	103 873	107 370	110 865	114 182	118 749
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	104 392	107 907	111 419	114 753	119 343
<b>D) 22 juin 2024</b>	106 480	110 065	113 647	117 048	121 730
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	106 746	110 340	113 931	117 341	122 034

## GT-8

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	107 555	110 965	114 355	117 745	122 457
<b>A) 22 juin 2021</b>	109 168	112 629	116 070	119 511	124 294
<b>B) 22 juin 2022</b>	112 989	116 571	120 132	123 694	128 644
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	114 401	118 028	121 634	125 240	130 252

<b>C) 22 juin 2023</b>	117 833	121 569	125 283	128 997	134 160
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	118 422	122 177	125 909	129 642	134 831
<b>D) 22 juin 2024</b>	120 790	124 621	128 427	132 235	137 528
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	121 092	124 933	128 748	132 566	137 872

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

- L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 21 juin 2020.
- Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 21 juin 2020.
- Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104% des taux du 21 juin 2020.

### **Groupe Techniciens divers, notes sur la rémunération**

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

- La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux GT-1 à GT-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.
- La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux GT-1 à GT-8 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
- 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.
- Lorsqu'un employé-e décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employé e est survenu. Le salaire ainsi cumulé qui n'a pas été payé à l'employé e à la date de son décès est versé à sa succession.

**PY : groupe Photographie, taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- §) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 - Rajustement salarial

**PY-1**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	36 586	37 560	38 532	39 499	41 078
A) 22 juin 2021	37 135	38 123	39 110	40 091	41 694
B) 22 juin 2022	38 435	39 457	40 479	41 494	43 153
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	38 915	39 950	40 985	42 013	43 692
C) 22 juin 2023	40 082	41 149	42 215	43 273	45 003
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	40 282	41 355	42 426	43 489	45 228
D) 22 juin 2024	41 088	42 182	43 275	44 359	46 133
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	41 191	42 287	43 383	44 470	46 248

**PY-2**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	41 791	42 972	44 148	45 303	47 116
A) 22 juin 2021	42 418	43 617	44 810	45 983	47 823
B) 22 juin 2022	43 903	45 144	46 378	47 592	49 497
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	44 452	45 708	46 958	48 187	50 116
C) 22 juin 2023	45 786	47 079	48 367	49 633	51 619
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	46 015	47 314	48 609	49 881	51 877
D) 22 juin 2024	46 935	48 260	49 581	50 879	52 915
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	47 052	48 381	49 705	51 006	53 047

## PY-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2020	45 555	46 859	48 184	49 501	51 482
A) 22 juin 2021	46 238	47 562	48 907	50 244	52 254
B) 22 juin 2022	47 856	49 227	50 619	52 003	54 083
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	48 454	49 842	51 252	52 653	54 759
C) 22 juin 2023	49 908	51 337	52 790	54 233	56 402
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	50 158	51 594	53 054	54 504	56 684
D) 22 juin 2024	51 161	52 626	54 115	55 594	57 818
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	51 289	52 758	54 250	55 733	57 963

## PY-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2020	49 159	50 623	52 097	53 557	55 701
A) 22 juin 2021	49 896	51 382	52 878	54 360	56 537
B) 22 juin 2022	51 642	53 180	54 729	56 263	58 516
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	52 288	53 845	55 413	56 966	59 247
C) 22 juin 2023	53 857	55 460	57 075	58 675	61 024
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	54 126	55 737	57 360	58 968	61 329
D) 22 juin 2024	55 209	56 852	58 507	60 147	62 556
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	55 347	56 994	58 653	60 297	62 712

## PY-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 22 juin 2020	51 874	53 301	54 769	56 298	57 951	60 267
A) 22 juin 2021	52 652	54 101	55 591	57 142	58 820	61 171
B) 22 juin 2022	54 495	55 995	57 537	59 142	60 879	63 312
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	55 176	56 695	58 256	59 881	61 640	64 103
C) 22 juin 2023	56 831	58 396	60 004	61 677	63 489	66 026
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	57 115	58 688	60 304	61 985	63 806	66 356

D) 22 juin 2024	58 257	59 862	61 510	63 225	65 082	67 683
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	58 403	60 012	61 664	63 383	65 245	67 852

## PY-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 22 juin 2020	55 574	57 248	58 967	60 729	62 552	65 057
A) 22 juin 2021	56 408	58 107	59 852	61 640	63 490	66 033
B) 22 juin 2022	58 382	60 141	61 947	63 797	65 712	68 344
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	59 112	60 893	62 721	64 594	66 533	69 198
C) 22 juin 2023	60 885	62 720	64 603	66 532	68 529	71 274
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	61 189	63 034	64 926	66 865	68 872	71 630
D) 22 juin 2024	62 413	64 295	66 225	68 202	70 249	73 063
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	62 569	64 456	66 391	68 373	70 425	73 246

## PY-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 22 juin 2020	59 235	61 013	62 849	64 730	66 669	69 338
A) 22 juin 2021	60 124	61 928	63 792	65 701	67 669	70 378
B) 22 juin 2022	62 228	64 095	66 025	68 001	70 037	72 841
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	63 006	64 896	66 850	68 851	70 912	73 752
C) 22 juin 2023	64 896	66 843	68 856	70 917	73 039	75 965
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	65 220	67 177	69 200	71 272	73 404	76 345
D) 22 juin 2024	66 524	68 521	70 584	72 697	74 872	77 872
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	66 690	68 692	70 760	72 879	75 059	78 067

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 21 juin 2020.

- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 21 juin 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104% des taux du 21 juin 2020.

### **Groupe Photographie, 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 PY-1 à PY-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 PY-1 à PY-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.

**PI : groupe Inspection des produits primaires, taux de rémunération annuels  
(en dollars)**

**Légende**

- §) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- W) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Rajustement salarial
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Restructuration
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 - Rajustement salarial

**Sous-groupe : Inspection du Grain**

**PI-1-CGC - Échelons 1 à 5**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	40 931	49 230	50 918	52 597	54 277
A) 22 juin 2021	41 545	49 968	51 682	53 386	55 091
B) 22 juin 2022	42 999	51 717	53 491	55 255	57 019
W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	43 536	52 363	54 160	55 946	57 732
X) 22 juin 2023 - Restructuration	Restructuration		54 160	55 946	57 732
C) 22 juin 2023	55 785	57 624	59 464	61 313	63 759
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	56 064	57 912	59 761	61 620	64 078
D) 22 juin 2024	57 185	59 070	60 956	62 852	65 360
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	57 328	59 218	61 108	63 009	65 523

**PI-1-CGC - Échelons 6 à 8**

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 22 juin 2020	55 965	58 198	60 528
A) 22 juin 2021	56 804	59 071	61 436
B) 22 juin 2022	58 792	61 138	63 586
W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	59 527	61 902	64 381
X) 22 juin 2023 - Restructuration	59 527	61 902	64 381
C) 22 juin 2023	66 312	s.o	s.o
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	66 644	s.o	s.o
D) 22 juin 2024	67 977	s.o	s.o

<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	68 147	s.o	s.o
---	--------	-----	-----

**PI-2-CGC**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<b>§) 22 juin 2020</b>	54 267	56 094	57 930	59 760	62 152	64 637
<b>A) 22 juin 2021</b>	55 081	56 935	58 799	60 656	63 084	65 607
<b>B) 22 juin 2022</b>	57 009	58 928	60 857	62 779	65 292	67 903
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	57 722	59 665	61 618	63 564	66 108	68 752
<b>C) 22 juin 2023</b>	59 454	61 455	63 467	65 471	68 091	70 815
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	59 751	61 762	63 784	65 798	68 431	71 169
<b>D) 22 juin 2024</b>	60 946	62 997	65 060	67 114	69 800	72 592
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	61 098	63 154	65 223	67 282	69 975	72 773

**PI-3-CGC**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<b>§) 22 juin 2020</b>	58 215	60 239	62 252	64 263	66 836	69 509
<b>A) 22 juin 2021</b>	59 088	61 143	63 186	65 227	67 839	70 552
<b>B) 22 juin 2022</b>	61 156	63 283	65 398	67 510	70 213	73 021
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	61 920	64 074	66 215	68 354	71 091	73 934
<b>C) 22 juin 2023</b>	63 778	65 996	68 201	70 405	73 224	76 152
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	64 097	66 326	68 542	70 757	73 590	76 533
<b>D) 22 juin 2024</b>	65 379	67 653	69 913	72 172	75 062	78 064
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	65 542	67 822	70 088	72 352	75 250	78 259

**PI-4-CGC**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>§) 22 juin 2020</b>	61 718	63 890	66 072	68 236	70 408	73 226	76 155
<b>A) 22 juin 2021</b>	62 644	64 848	67 063	69 260	71 464	74 324	77 297
<b>B) 22 juin 2022</b>	64 837	67 118	69 410	71 684	73 965	76 925	80 002
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	65 647	67 957	70 278	72 580	74 890	77 887	81 002
<b>C) 22 juin 2023</b>	67 616	69 996	72 386	74 757	77 137	80 224	83 432

<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	67 954	70 346	72 748	75 131	77 523	80 625	83 849
<b>D) 22 juin 2024</b>	69 313	71 753	74 203	76 634	79 073	82 238	85 526
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	69 486	71 932	74 389	76 826	79 271	82 444	85 740

**PI-5-CGC**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	69 758	72 300	74 851	77 384	80 482	83 701
<b>A) 22 juin 2021</b>	70 804	73 385	75 974	78 545	81 689	84 957
<b>B) 22 juin 2022</b>	73 282	75 953	78 633	81 294	84 548	87 930
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	74 198	76 902	79 616	82 310	85 605	89 029
<b>C) 22 juin 2023</b>	76 424	79 209	82 004	84 779	88 173	91 700
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	76 806	79 605	82 414	85 203	88 614	92 159
<b>D) 22 juin 2024</b>	78 342	81 197	84 062	86 907	90 386	94 002
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	78 538	81 400	84 272	87 124	90 612	94 237

**PI-6-CGC**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	76 219	79 053	81 875	84 713	88 105	91 626
<b>A) 22 juin 2021</b>	77 362	80 239	83 103	85 984	89 427	93 000
<b>B) 22 juin 2022</b>	80 070	83 047	86 012	88 993	92 557	96 255
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	81 071	84 085	87 087	90 105	93 714	97 458
<b>C) 22 juin 2023</b>	83 503	86 608	89 700	92 808	96 525	100 382
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	83 921	87 041	90 149	93 272	97 008	100 884
<b>D) 22 juin 2024</b>	85 599	88 782	91 952	95 137	98 948	102 902
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	85 813	89 004	92 182	95 375	99 195	103 159

**PI-7-CGC**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	82 960	85 998	89 022	92 079	95 669	99 495
<b>A) 22 juin 2021</b>	84 204	87 288	90 357	93 460	97 104	100 987

<b>B) 22 juin 2022</b>	87 151	90 343	93 519	96 731	100 503	104 522
<b>W) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	88 240	91 472	94 688	97 940	101 759	105 829
<b>C) 22 juin 2023</b>	90 887	94 216	97 529	100 878	104 812	109 004
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	91 341	94 687	98 017	101 382	105 336	109 549
<b>D) 22 juin 2024</b>	93 168	96 581	99 977	103 410	107 443	111 740
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	93 401	96 822	100 227	103 669	107 712	112 019

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 21 juin 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 21 juin 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104% des taux du 21 juin 2020.

### **Groupe Inspection des produits primaires, 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 PI-1-CGC à PI-6-CGC 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 PI-1-CGC à PI-6-CGC 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. Un supplément de deux mille dollars (2 000 \$) par année est ajouté à la rémunération pour les titulaires des postes classifiés aux niveaux PI-1-CGC à PI-6-CGC qui exercent les fonctions de l'inspection des produits primaires à Vancouver et Prince Rupert.

**TI : groupe Inspection technique, taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- §) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 - Rajustement salarial

**TI-1**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	48 323	49 680	51 039	52 412	54 505
A) 22 juin 2021	49 048	50 425	51 805	53 198	55 323
B) 22 juin 2022	50 765	52 190	53 618	55 060	57 259
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	51 400	52 842	54 288	55 748	57 975
C) 22 juin 2023	52 942	54 427	55 917	57 420	59 714
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	53 207	54 699	56 197	57 707	60 013
D) 22 juin 2024	54 271	55 793	57 321	58 861	61 213
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	54 407	55 932	57 464	59 008	61 366

**TI-2**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	50 935	52 411	53 865	55 322	57 533
A) 22 juin 2021	51 699	53 197	54 673	56 152	58 396
B) 22 juin 2022	53 508	55 059	56 587	58 117	60 440
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	54 177	55 747	57 294	58 843	61 196
C) 22 juin 2023	55 802	57 419	59 013	60 608	63 032
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	56 081	57 706	59 308	60 911	63 347
D) 22 juin 2024	57 203	58 860	60 494	62 129	64 614
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	57 346	59 007	60 645	62 284	64 776

## TI-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	57 115	58 824	60 516	62 213	64 700
A) 22 juin 2021	57 972	59 706	61 424	63 146	65 671
B) 22 juin 2022	60 001	61 796	63 574	65 356	67 969
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	60 751	62 568	64 369	66 173	68 819
C) 22 juin 2023	62 574	64 445	66 300	68 158	70 884
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	62 887	64 767	66 632	68 499	71 238
D) 22 juin 2024	64 145	66 062	67 965	69 869	72 663
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	64 305	66 227	68 135	70 044	72 845

## TI-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	62 876	64 799	66 726	68 647	71 393
A) 22 juin 2021	63 819	65 771	67 727	69 677	72 464
B) 22 juin 2022	66 053	68 073	70 097	72 116	75 000
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	66 879	68 924	70 973	73 017	75 938
C) 22 juin 2023	68 885	70 992	73 102	75 208	78 216
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	69 229	71 347	73 468	75 584	78 607
D) 22 juin 2024	70 614	72 774	74 937	77 096	80 179
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	70 791	72 956	75 124	77 289	80 379

## TI-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	70 200	72 418	74 632	76 842	79 913
A) 22 juin 2021	71 253	73 504	75 751	77 995	81 112
B) 22 juin 2022	73 747	76 077	78 402	80 725	83 951
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	74 669	77 028	79 382	81 734	85 000
C) 22 juin 2023	76 909	79 339	81 763	84 186	87 550
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	77 294	79 736	82 172	84 607	87 988
D) 22 juin 2024	78 840	81 331	83 815	86 299	89 748
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	79 037	81 534	84 025	86 515	89 972

## TI-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	78 864	81 429	83 987	86 549	90 012
A) 22 juin 2021	80 047	82 650	85 247	87 847	91 362
B) 22 juin 2022	82 849	85 543	88 231	90 922	94 560
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	83 885	86 612	89 334	92 059	95 742
C) 22 juin 2023	86 402	89 210	92 014	94 821	98 614
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	86 834	89 656	92 474	95 295	99 107
D) 22 juin 2024	88 571	91 449	94 323	97 201	101 089
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	88 792	91 678	94 559	97 444	101 342

## TI-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	86 814	89 574	92 343	95 108	98 914
A) 22 juin 2021	88 116	90 918	93 728	96 535	100 398
B) 22 juin 2022	91 200	94 100	97 008	99 914	103 912
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	92 340	95 276	98 221	101 163	105 211
C) 22 juin 2023	95 110	98 134	101 168	104 198	108 367
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	95 586	98 625	101 674	104 719	108 909
D) 22 juin 2024	97 498	100 598	103 707	106 813	111 087
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	97 742	100 849	103 966	107 080	111 365

## TI-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2020	96 366	99 601	102 828	105 807	110 038
A) 22 juin 2021	97 811	101 095	104 370	107 394	111 689
B) 22 juin 2022	101 234	104 633	108 023	111 153	115 598
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	102 499	105 941	109 373	112 542	117 043
C) 22 juin 2023	105 574	109 119	112 654	115 918	120 554
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	106 102	109 665	113 217	116 498	121 157
D) 22 juin 2024	108 224	111 858	115 481	118 828	123 580
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	108 495	112 138	115 770	119 125	123 889

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 21 juin 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 21 juin 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104% des taux du 21 juin 2020.

### **Groupe Inspection technique, 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 TI-1 à TI-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.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux TI-1 à TI-8 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. Lorsqu'un employé-e décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employé e est survenu. Le salaire ainsi cumulé qui n'a pas été payé à l'employé e à la date de son décès est versé à sa succession.

## Appendice A-1

### TI : groupe Inspection technique, taux de rémunération annuels, Aviation, Marine, Sécurité ferroviaire (en dollars)

#### Légende

- §) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- X) En vigueur à compter du 22 juin 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2023
- Y) En vigueur à compter du 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2024
- Z) En vigueur à compter du 22 juin 2024 - Rajustement salarial

#### Aviation

##### TI-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 22 juin 2020	74 248	76 469	78 680	80 890	83 966	87 324
A) 22 juin 2021	75 362	77 616	79 860	82 103	85 225	88 634
B) 22 juin 2022	78 000	80 333	82 655	84 977	88 208	91 736
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	78 975	81 337	83 688	86 039	89 311	92 883
C) 22 juin 2023	81 344	83 777	86 199	88 620	91 990	95 669
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	81 751	84 196	86 630	89 063	92 450	96 147
D) 22 juin 2024	83 386	85 880	88 363	90 844	94 299	98 070
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	83 594	86 095	88 584	91 071	94 535	98 315

##### TI-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 22 juin 2020	90 039	92 603	95 161	97 725	101 186	105 233
A) 22 juin 2021	91 390	93 992	96 588	99 191	102 704	106 811
B) 22 juin 2022	94 589	97 282	99 969	102 663	106 299	110 549
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	95 771	98 498	101 219	103 946	107 628	111 931
C) 22 juin 2023	98 644	101 453	104 256	107 064	110 857	115 289

<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	99 137	101 960	104 777	107 599	111 411	115 865
<b>D) 22 juin 2024</b>	101 120	103 999	106 873	109 751	113 639	118 182
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	101 373	104 259	107 140	110 025	113 923	118 477

## TI-7

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	102 273	105 035	107 806	110 570	114 374	118 948
<b>A) 22 juin 2021</b>	103 807	106 611	109 423	112 229	116 090	120 732
<b>B) 22 juin 2022</b>	107 440	110 342	113 253	116 157	120 153	124 958
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	108 783	111 721	114 669	117 609	121 655	126 520
<b>C) 22 juin 2023</b>	112 046	115 073	118 109	121 137	125 305	130 316
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	112 606	115 648	118 700	121 743	125 932	130 968
<b>D) 22 juin 2024</b>	114 858	117 961	121 074	124 178	128 451	133 587
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	115 145	118 256	121 377	124 488	128 772	133 921

## TI-8

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	111 828	115 062	118 287	121 268	125 499	130 519
<b>A) 22 juin 2021</b>	113 505	116 788	120 061	123 087	127 381	132 477
<b>B) 22 juin 2022</b>	117 478	120 876	124 263	127 395	131 839	137 114
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	118 946	122 387	125 816	128 987	133 487	138 828
<b>C) 22 juin 2023</b>	122 514	126 059	129 590	132 857	137 492	142 993
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	123 127	126 689	130 238	133 521	138 179	143 708
<b>D) 22 juin 2024</b>	125 590	129 223	132 843	136 191	140 943	146 582
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	125 904	129 546	133 175	136 531	141 295	146 948

## Marine

## TI-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 22 juin 2020	78 185	80 401	82 616	84 828	87 901	91 418
A) 22 juin 2021	79 358	81 607	83 855	86 100	89 220	92 789
B) 22 juin 2022	82 136	84 463	86 790	89 114	92 343	96 037
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	83 163	85 519	87 875	90 228	93 497	97 237
C) 22 juin 2023	85 658	88 085	90 511	92 935	96 302	100 154
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	86 086	88 525	90 964	93 400	96 784	100 655
D) 22 juin 2024	87 808	90 296	92 783	95 268	98 720	102 668
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	88 028	90 522	93 015	95 506	98 967	102 925

## TI-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 22 juin 2020	91 949	94 513	97 071	99 634	103 096	107 219
A) 22 juin 2021	93 328	95 931	98 527	101 129	104 642	108 827
B) 22 juin 2022	96 594	99 289	101 975	104 669	108 304	112 636
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	97 801	100 530	103 250	105 977	109 658	114 044
C) 22 juin 2023	100 735	103 546	106 348	109 156	112 948	117 465
Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales	101 239	104 064	106 880	109 702	113 513	118 052
D) 22 juin 2024	103 264	106 145	109 018	111 896	115 783	120 413
Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial	103 522	106 410	109 291	112 176	116 072	120 714

## TI-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 22 juin 2020	100 209	102 969	105 741	108 506	112 309	116 802
A) 22 juin 2021	101 712	104 514	107 327	110 134	113 994	118 554
B) 22 juin 2022	105 272	108 172	111 083	113 989	117 984	122 703
X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial	106 588	109 524	112 472	115 414	119 459	124 237
C) 22 juin 2023	109 786	112 810	115 846	118 876	123 043	127 964

<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	110 335	113 374	116 425	119 470	123 658	128 604
<b>D) 22 juin 2024</b>	112 542	115 641	118 754	121 859	126 131	131 176
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	112 823	115 930	119 051	122 164	126 446	131 504

## TI-8

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	109 761	112 995	116 224	119 203	123 434	128 372
<b>A) 22 juin 2021</b>	111 407	114 690	117 967	120 991	125 286	130 298
<b>B) 22 juin 2022</b>	115 306	118 704	122 096	125 226	129 671	134 858
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	116 747	120 188	123 622	126 791	131 292	136 544
<b>C) 22 juin 2023</b>	120 249	123 794	127 331	130 595	135 231	140 640
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	120 850	124 413	127 968	131 248	135 907	141 343
<b>D) 22 juin 2024</b>	123 267	126 901	130 527	133 873	138 625	144 170
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	123 575	127 218	130 853	134 208	138 972	144 530

## Sécurité ferroviaire

## TI-6

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	86 558	89 123	91 680	94 245	97 705	101 614
<b>A) 22 juin 2021</b>	87 856	90 460	93 055	95 659	99 171	103 138
<b>B) 22 juin 2022</b>	90 931	93 626	96 312	99 007	102 642	106 748
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	92 068	94 796	97 516	100 245	103 925	108 082
<b>C) 22 juin 2023</b>	94 830	97 640	100 441	103 252	107 043	111 324
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	95 304	98 128	100 943	103 768	107 578	111 881
<b>D) 22 juin 2024</b>	97 210	100 091	102 962	105 843	109 730	114 119
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	97 453	100 341	103 219	106 108	110 004	114 404

## TI-7

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>§) 22 juin 2020</b>	94 507	97 267	100 040	102 803	106 606	110 870

<b>A) 22 juin 2021</b>	95 925	98 726	101 541	104 345	108 205	112 533
<b>B) 22 juin 2022</b>	99 282	102 181	105 095	107 997	111 992	116 472
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	100 523	103 458	106 409	109 347	113 392	117 928
<b>C) 22 juin 2023</b>	103 539	106 562	109 601	112 627	116 794	121 466
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	104 057	107 095	110 149	113 190	117 378	122 073
<b>D) 22 juin 2024</b>	106 138	109 237	112 352	115 454	119 726	124 514
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	106 403	109 510	112 633	115 743	120 025	124 825

#### TI-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<b>§) 22 juin 2020</b>	104 060	107 294	110 520	113 501	117 732	122 442
<b>A) 22 juin 2021</b>	105 621	108 903	112 178	115 204	119 498	124 279
<b>B) 22 juin 2022</b>	109 318	112 715	116 104	119 236	123 680	128 629
<b>X) 22 juin 2022 - Rajustement salarial</b>	110 684	114 124	117 555	120 726	125 226	130 237
<b>C) 22 juin 2023</b>	114 005	117 548	121 082	124 348	128 983	134 144
<b>Y) 22 juin 2023 - Rajustement aux lignes salariales</b>	114 575	118 136	121 687	124 970	129 628	134 815
<b>D) 22 juin 2024</b>	116 867	120 499	124 121	127 469	132 221	137 511
<b>Z) 22 juin 2024 - Rajustement salarial</b>	117 159	120 800	124 431	127 788	132 552	137 855

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

- L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 21 juin 2020.
- Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 21 juin 2020.
- Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux

lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104% des taux du 21 juin 2020.

\*\*

### **Groupe Inspection technique, notes sur la rémunération**

1. Les employé-e-s du ministère des Transports, du Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports, du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux, du ministère des Pêches et des Océans, de la Garde côtière canadienne et du ministère de la défense nationale qui sont titulaires des postes de niveau TI-5 à TI-8 énumérés ci-dessous et possédant les qualités précisées sont admissibles aux taux de rémunération énumérés ci-dessus.

#### **Aviation**

2. Les enquêteurs aériens, les inspecteurs de l'aviation civile et les inspecteurs d'aéronef qui ont une vaste expérience de la maintenance des aéronefs et qui possèdent une licence de mécanicien d'entretien d'aéronef valide.
3. Les inspecteurs de l'aviation civile titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un certificat décerné par un collège, ou qui sont membres de la American Society for Quality Control, et qui possèdent six (6) années ou plus d'expérience au sein de l'industrie dans l'exécution ou la supervision de procédé de fabrication de produits aéronautiques. Les spécialistes des essais non destructifs ayant dix (10) ans d'expérience dans le domaine des essais non destructifs et possédant de préférence une formation en aéronef et un certificat reconnu de l'ONGC portant sur la radiographie (structures d'aéronefs), les particules magnétiques, les liquides d'imprégnation et l'inspection par courant de Foucault sont également employés.

#### **Marine**

4. Les inspecteurs de marine, les inspecteurs maritimes, les enquêteurs maritimes ainsi que les employé-e-s du groupe du soutien des navires de la GCC-MPO, ayant des connaissances et une vaste expérience de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestées par le certificat de navigation approprié ou un diplôme universitaire et une vaste expérience du domaine.

#### **Sécurité ferroviaire**

5. Les enquêteurs et les inspecteurs du rail qui possèdent des compétences dans au moins l'une des disciplines suivantes : conducteur de locomotive, chef de train, serre-frein, spécialiste des voies, contrôleur de la circulation ferroviaire/régulateur, inspecteur d'équipement/matériel remorqué/locomotives, agent du matériel mécanique, agent d'entretien des signaux et agent d'exploitation, et qui ont une vaste expérience opérationnelle du secteur du rail ou qui ont une certification de CANAC/FRA.
6. Nonobstant les dispositions ci-dessus, un employé-e du groupe de l'inspection technique qui recevait l'indemnité provisoire à l'appendice P le jour précédant la date

de signature de la présente convention collective, sera assujetti aux taux de rémunération à l'appendice A-1 jusqu'à ce qu'il ou elle quitte son poste d'attache.

**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 TI-5 à TI-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.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux TI-5 à TI-8 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. Lorsqu'un employé-e décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employé-e est survenu. Le salaire ainsi cumulé qui n'a pas été payé à l'employé-e à la date de son décès est versé à sa succession.

## **Protocoles d'accord**

Sauf indication expresse contraire, les appendices suivants entrent en vigueur en date du 14 juin 2017 et viennent à expiration le 21 juin 2025.

Signés à Ottawa, en date du 27 juin 2023.

### **Le Conseil du Trésor**

Marie-Chantal Girard  
Danielle Chainé

### **L'Alliance de la Fonction publique du Canada**

Sharon DeSousa  
Seth Sazant

## Appendice B

### Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans travaillant dans un établissement piscicole

1. Les soussignés conviennent que les employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans travaillant dans un établissement piscicole qui sont tenus d'être en disponibilité dans un tel établissement plutôt qu'à leur domicile, aux fins de remplir des fonctions liées aux services d'urgence, n'ont pas le droit d'être rémunérés conformément à l'article 30 : disponibilité, de la présente convention collective.
2. À la place, il est convenu que les employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans travaillant dans un établissement piscicole et qui sont visés au paragraphe 1 sont rémunérés selon les modalités suivantes pendant leur période de disponibilité :

#### 2.01

- a. quatre (4) heures de rémunération au tarif horaire normal de l'employé-e pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pour laquelle l'employé-e est désigné pour être en disponibilité dans un établissement piscicole;
- b. l'employeur fournit gratuitement à l'employé-e l'hébergement pour la nuit dans un dortoir;
- c. l'employeur fournit gratuitement à l'employé-e le dîner et le petit déjeuner.

#### 2.02

L'employé-e désigné, soit par lettre, soit par inscription sur une liste pour remplir des fonctions de disponibilité dans un établissement piscicole doit être disponible immédiatement audit établissement pendant la période où il ou elle est désigné pour remplir lesdites fonctions. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des fonctions de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable de ces fonctions.

#### 2.03

Ce paiement a lieu une (1) seule fois pendant chaque période de huit (8) heures durant laquelle l'employé-e a été désigné pour remplir des fonctions de disponibilité.

#### 2.04

Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

#### 2.05

L'employé-e en disponibilité dans un établissement piscicole qui est rappelé et qui rentre au travail immédiatement est rémunéré conformément aux dispositions de la présente convention sur le rappel au travail.

## 2.06

- a. Les paiements visés au présent appendice donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.
  - b. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.
3. Les dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires, et celles de l'article 27 : primes de poste, ne s'appliquent pas pendant les périodes où l'employé-e est en disponibilité dans un établissement piscicole.
  4. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de n'appuyer aucun grief découlant de l'application de la présente convention collective, dont les dispositions sont modifiées par le présent protocole d'accord.
  5. Il est expressément entendu que les conditions du présent protocole visent à tenir compte de la situation particulière des établissements piscicoles. Aucune des parties au présent protocole n'invoquera cette initiative comme un précédent pouvant justifier la conclusion d'accords pour d'autres unités ou dans d'autres lieux de travail du ministère des Pêches et des Océans pendant la durée du présent protocole.
  6. Le présent protocole ne s'applique pas aux employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans travaillant dans des établissements piscicoles et qui résident sur les lieux mêmes de ces établissements.

## **\*\*Appendice C**

### **Protocole d'accord concernant les agents de pêches du groupe Techniciens divers, affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans**

L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent pendant la durée de la présente convention collective, que les agents des pêches travaillant en fonction de surveillance au service du ministère des Pêches et des Océans et affectés à la surveillance maritime travailleront en moyenne neuf virgule cinq (9,5) heures par jour pendant leur fonction de surveillance. Les neuf virgule cinq (9,5) heures par jour sont comprises comme une moyenne et seront vérifiées par l'employeur ; certains jours peuvent être plus longs et d'autres plus courts.

On définit la fonction de surveillance comme le laps de temps entre le moment où l'agent des pêches se présente à son poste de surveillance maritime et le moment où il ou elle quitte ce poste. Le poste de surveillance peut être à bord d'un aéronef ou d'un navire en mer. La fonction de surveillance peut être interrompue en raison d'un départ retardé ou d'un retour prématuré.

Les dispositions normales relatives aux heures supplémentaires de la convention collective s'appliquent à ces agents avec les exceptions suivantes :

- a.
  - i. Lorsqu'ils ou elles sont en fonction de surveillance, les employé-e-s touchent une rémunération hebdomadaire de trente-sept virgule cinq (37,5) heures au tarif des heures normales. Pour les employé-e-s affectés en permanence à un détachement maritime, toutes les heures supplémentaires et toute la rémunération pour le travail effectué un jour férié désigné sont transformées en congé compensateur. Pour les employé-e-s qui sont temporairement affectés à un détachement maritime, les heures supplémentaires sont rémunérées sous forme d'argent comptant et de congé compensateur, tel que convenu entre l'employé-e et son superviseur.
  - ii. Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un employé-e demande à être rémunéré par un congé compensateur, jusqu'à concurrence des premières trente-sept virgule cinq (37,5) heures de rémunération pour chaque déplacement lui sont accordées de cette manière, jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures par exercice. Des demandes de congé compensatoire supérieur à soixante-quinze (75) heures peuvent être fournies sur un accord mutuel. Pour les employé-e-s affectés en permanence à un détachement maritime, le congé compensateur acquis pendant la fonction de surveillance doit être pris par l'employé-e juste après son retour de ladite fonction de surveillance, sauf si l'employeur juge que c'est impossible en raison des nécessités du service.
  - iii. Pour les employé-e-s affectés en permanence à un détachement maritime, on garde une réserve de soixante-quinze (75) heures de congé compensateur afin de garantir que, si un agent est incapable de faire le voyage prévu et s'il n'y a aucun

autre travail disponible, il ou elle puisse être en mesure de demander un congé compensateur puisé dans ladite réserve. Les employé-e-s affectés temporairement au travail en fonction de surveillance ne seront pas tenus de maintenir une banque.

- iv. À n'importe quel moment de l'année financière où l'employé-e en fait la demande, l'employeur peut consentir à payer toute période de congé compensateur en sus de la réserve de cent cinquante (150) heures, au tarif normal applicable le jour où le congé compensateur est accordé.
  - v. À la fin de chaque exercice financier, tout crédit de congé compensateur inutilisé en sus de la réserve de soixante-quinze (75) heures est payé au tarif normal applicable le jour où le congé compensateur est accordé.
- b. En outre, si le navire ou l'aéronef ne part pas comme prévu un jour férié désigné payé ou un jour de repos, l'article de la convention collective concernant l'indemnité de rentrée au travail s'applique.
  - c. Aux fins de l'acquisition de congés payés et de l'indemnité de départ, le temps consacré par les employé-e-s à la fonction de surveillance est réputé être de sept virgule cinq (7,5) heures par jour et/ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, selon le cas.
  - d. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié désigné payé alors qu'il ou elle est en fonction de surveillance, il ou elle touche, en plus de la rémunération de sept virgule cinq (7,5) heures qu'il ou elle aurait touchée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là, une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail à l'horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures prévues à l'horaire.

### **Fonction de police**

Aux fins du présent protocole, la fonction de police désigne les cas où la direction autorise un agent des pêches affecté à la surveillance maritime, à rester à bord d'un navire afin de poursuivre l'obtention d'une preuve.

Dans le cadre de la fonction de police, les dispositions des alinéas 28.01a) et b) concernant les heures supplémentaires s'appliquent. En calculant les crédits auxquels l'agent a droit, la durée de cette journée comprend les heures de la fonction de surveillance, neuf virgule cinq (9,5) heures, et celles de la fonction de police (toutes les autres heures).

Pour calculer le taux de rémunération de l'agent pendant qu'il ou elle est en fonction de police, la journée normale de neuf virgule cinq (9,5) heures est réputée avoir commencé à 8 h et s'être normalement terminée à 18 h, y compris une demi-heure (1/2) pour le déjeuner. En conséquence, lorsqu'une fonction de police est autorisée après 18 h, l'agent est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) au début de la fonction de police.

Une fois que la fonction de police est confirmée et que la rémunération au taux majoré est appliquée, le tarif majoré reste applicable jusqu'à ce que la fonction de police cesse. Dans le cas d'une fonction de police continue, deux (2) jours ou plus, les dispositions de la fonction de

surveillance ne s'appliquent pas pour les jours auxquels la fonction de police se poursuit après 12 h.

Les dispositions suivantes de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux agents qui travaillent dans le cadre d'une fonction de surveillance ou de police.

Article sur la durée du travail

Articles sur les heures supplémentaires - paragraphes 28.02, 28.05, 28.07, 28.08, 28.09

Article sur le temps de déplacement (à l'exclusion du paragraphe 34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement, qui s'applique)

Article sur les primes de poste

Article sur l'indemnité de rappel au travail

Article sur la disponibilité

## Appendice D

### **Protocole d'accord s'appliquant à certains employé-e-s du groupe Techniciens divers, qui travaillent par roulement ou selon un horaire irrégulier (contrôleurs des centres de coordination du sauvetage et des centres secondaires de sauvetage maritime du service de recherche et de sauvetage de la garde côtière et personnel d'aéroglistes)**

Les dispositions de la présente convention collective, avec les modifications stipulées ci-dessous, s'appliquent aux contrôleurs des centres de coordination du sauvetage de la Garde côtière et au personnel d'aéroglistes qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière.

#### **Article 25 : durée du travail**

1. Supprimer le paragraphe 25.09 à l'exception de l'alinéa 25.09c) et ajouter le paragraphe suivant :

##### **25.09**

Lorsque les employé-e-s travaillent par roulement ou selon un horaire irrégulier, la durée normale de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et de sept virgule cinq (7,5) heures par jour peut être établie de manière à prévoir à l'horaire :

- a. une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine;
  - b. une période de travail dont la durée ne doit pas dépasser soixante-trois (63) jours;
  - c. des postes de travail de douze (12) heures (sauf si d'autres dispositions ont été adoptées), un poste étant défini comme la durée continue entre le commencement prévu du poste et la fin prévue du poste;
  - d. nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, de mettre en place des postes de travail qui diffèrent de ceux qui sont actuellement en place. Le changement peut être proposé par l'une ou l'autre partie et doit être accepté mutuellement par l'employeur et la majorité des employés touchés;
  - e. sous réserve des nécessités du service, un maximum de quatre (4) postes consécutifs de douze (12) heures lorsque des postes de douze (12) heures sont en place;
  - f. une moyenne de deux (2) jours de repos par semaine.
2. L'employeur fera tout effort raisonnable :
    - a. pour éviter les fluctuations excessives;
    - b. pour accorder au moins deux (2) jours de repos consécutifs, sauf lorsque les jours de repos sont séparés par un jour férié désigné payé qui n'est pas travaillé;

- c. pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
  - d. pour afficher l'horaire de chaque poste de travail au moins quatorze (14) jours avant la date du commencement de l'horaire. Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de sept (7) jours, l'employé-e touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué au cours du premier poste modifié. Les postes effectués par la suite selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux normal;
  - e. pour accorder une pause-repas pendant le poste complet de l'employé-e et, lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'employé-e demeure au travail et prend son repas sur place.
3. Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur. Une fois que l'échange de postes est approuvé, il incombera aux employé-e-s concernés de se présenter au travail conformément à l'échange approuvé.
4. Les employé-e-s visés par le présent protocole sont assujettis aux paragraphes 25.10 à 25.15 de la présente convention collective.

## Appendice E

### **Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans**

1. Malgré les dispositions de l'article 25 et de l'appendice G de la présente convention collective, les employé-e-s qui participent à la réglementation du trafic maritime ou fournissent des services de radio à la collectivité maritime peuvent, avec l'approbation de l'employeur, effectuer leur travail hebdomadaire en une période autre que cinq (5) jours complets, à condition de travailler en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine pendant la période fixée par l'employeur. Pendant cette période, ils ou elles auront droit à des jours de repos ne devant pas coïncider avec leurs jours de service.
2. Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'aménagement du temps de travail ne doit ni occasionner des heures ou des paiements supplémentaires ni empêcher l'employeur de programmer les heures de travail prévues dans la présente convention collective.
3. Les heures de travail visées au paragraphe 1 du présent protocole d'accord peuvent être aménagées à la demande de l'une ou l'autre des parties et doivent être convenues entre l'employeur et la majorité des employé-e-s et doivent être appliquées à tous les membres de l'unité de travail.
4. Toute disposition spéciale prise en vertu du présent protocole d'accord doit être conforme aux dispositions des paragraphes 25.10 à 25.15 de la présente convention collective.
5. Les aménagements des heures de travail qui auront été appliqués dans un lieu de travail conformément au présent protocole d'accord peuvent être annulés à la fin de la période concernée, sur l'avis écrit donné par l'une ou l'autre partie au moins trente (30) jours à l'avance, ou plus tôt, si les deux (2) parties sont d'accord.
6. L'Alliance de la Fonction publique du Canada s'engage à ne pas soutenir les griefs découlant de la présente convention collective dont les dispositions sont modifiées par le présent protocole d'accord.

## **Appendice F**

### **Protocole d'accord applicable aux instructeurs de survie du groupe Techniciens divers du ministère de la Défense nationale**

Nous confirmons par la présente l'accord conclu pendant les négociations, portant que, pendant la durée de la présente convention collective, nonobstant les conditions de la présente convention, les employé-e-s engagés comme instructeurs de survie au ministère de la Défense nationale sont rémunérés pour toutes les heures effectuées en sus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour passées pour la randonnée et les phases de leurs fonctions consacrées à l'entretien, à raison d'un (1) jour ouvrable de congé pour chaque période de vingt-quatre (24) heures consacrée à ces fonctions.

## Appendice G

### Protocole d'accord applicable à certains employé-e-s du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans

Le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les dispositions de la présente convention collective ainsi que les modifications ci-dessous peuvent s'appliquer aux travailleurs par postes dans les centres de gestion du trafic maritime du ministère des Pêches et des Océans, à la discrétion de l'employeur, après s'être conformées au sous-alinéa 25.09d)(iii) et au paragraphe 25.03 de la convention collective.

#### Article 25 : durée du travail

Supprimer le paragraphe 25.09 de la convention collective et y substituer le paragraphe 25.09 suivant :

**25.09** Lorsque, en raison des nécessités du service, les employé-e-s ont un horaire de rotation ou un horaire irrégulier, leur durée de travail doit être établie de manière que les employé-e-s, sur une période d'au plus soixante-trois (63) jours civils :

- a. travaillent, en moyenne, trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine;
- b. travaillent huit (8) heures par jour;
- c. bénéficient, en moyenne, d'au moins deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs, sauf lorsque les jours de repos sont séparés par un jour férié désigné payé qui est chômé;
- e. lorsque les nécessités du service ne permettent pas de pause-repas, restent au travail et prennent leur repas sur place;
- f. l'employeur établit un calendrier principal de travail par poste pour une période de soixante-trois (63) jours, qui est affiché au moins quinze (15) jours à l'avance, et qui couvre les nécessités normales du secteur de travail;
- g. l'employeur fait tout effort raisonnable pour éviter les fluctuations excessives dans la durée du travail.

#### Article 28 : heures supplémentaires

Supprimer le paragraphe 28.01 sur la rémunération des heures supplémentaires, et le remplacer par le nouveau paragraphe 28.01 comme suit :

##### 28.01 Rémunération des heures supplémentaires

- a. Tout employé-e qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires un jour de travail prévu à l'horaire a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée en sus de huit (8) heures.
- b. Sous réserve de l'alinéa 28.01b), tout employé-e qui est tenu de travailler durant un premier (1er) jour de repos a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) pour les huit (8) premières heures et à tarif double (2) par la suite.

- c. Tout employé-e qui est tenu de travailler durant un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2). L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
- d. Tout employé-e a droit à une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il effectue.

### **Article 38 : congé annuel payé**

Ajouter l'alinéa 38.05e) ci-dessous au paragraphe 38.05, Établissement du calendrier des congés annuels payés, de la convention collective comme suit :

#### **38.05**

- e. les employé-e-s doivent prendre leurs congés annuels en fonction du calendrier de travail en vigueur.

**\*\*Appendice H****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada 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 AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Débutant la première journée du mois suivant 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.

Débutant la première journée du mois suivant la signature de cette convention collective et pour une durée de deux ans, l'employeur accepte de verser cinquante mille trois cent vingt-cinq dollars (50 325 \$) par mois (pour un total de 1,2 million de dollars) pour financer un projet limité dans le temps afin de fournir de la formation adaptée aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants. Pour plus de clarté, cette disposition temporaire expire à la fin de la période de deux ans.

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 voter.

## **\*\*Appendice I**

### **Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique du Bureau de lutte contre la lamproie marine**

Nonobstant les dispositions de l'article 25 : durée du travail, et de l'article 28 : heures supplémentaires, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s du Bureau de lutte contre la lamproie marine du ministère des Pêches et des Océans durant la saison définie des travaux sur le terrain, sauf lorsque leur journée de travail débute et se termine à l'intérieur de la zone d'affectation.

Il est convenu que les représentants de la direction locale ainsi que les représentants locaux dûment autorisés des employé-e-s peuvent conjointement mettre au point et adopter un calendrier de travail mutuellement acceptable qui stipulera un nombre de jours civils consécutifs de travail sur le terrain, suivi d'une combinaison de jours de repos (les premiers samedi/dimanche suivant un voyage typique sont des jours de repos prévus) et possibilité de prendre des jours de congé compensateur équivalent au nombre de jours de repos travaillés durant la période d'étude sur le terrain. Le calendrier ne précisera pas la durée du travail de chaque journée et les heures du début et de la fin du travail seront établies quotidiennement d'après les nécessités du service, sauf que les heures de travail journalières normales devront être consécutives, à l'exception de la pause-repas, et ne pas dépasser sept virgule cinq (7,5) heures. En conséquence, le paragraphe 25.10 ne s'applique pas.

Ce calendrier de travail ne doit pas normalement dépasser, au total, vingt (20) jours civils consécutifs de travail et huit (8) jours de repos. Si la direction locale estime que les nécessités du service exigent une prolongation de ces vingt (20) jours civils de travail [jusqu'à concurrence de sept (7) jours civils], de manière à éviter un autre voyage sur le terrain, le personnel effectue le nombre de jours supplémentaires requis, les jours de repos et les congés compensateurs étant accordés au prorata.

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la présente convention collective et sont prises sous forme de congé compensateur aux moments qui conviennent à l'employé et à l'employeur. Les fins de semaine travaillées seront rémunérées au tarif et demi (1 1/2 pour le samedi et au tarif double (2) pour le dimanche, étant entendu qu'au retour d'une période de travail consécutive, des journées consécutives équivalentes au nombre de jours de fin de semaine travaillés seront disponibles pour être prises sous forme de congé, le reste du temps acquis étant rémunéré conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Les employé-e-s saisonniers peuvent choisir de demeurer au sein de l'effectif jusqu'à ce qu'ils aient écoulé leur congé compensateur, de se faire payer ses congés en entier à la fin de la saison de travail sur le terrain, ou de reporter ces congés conformément à l'alinéa 28.02d).

## Appendice J

### Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique, de Recherche et développement pour la défense Canada

Nonobstant les dispositions de l'article 25 : durée du travail, et de l'article 28 : heures supplémentaires, les dispositions suivantes s'appliquent à certains employé-e-s du ministère de la Défense nationale qui travaillent à Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC) et font des tests, des essais et des expériences de plongée ci-après appelés « plongées » :

1. Une forme d'indemnisation, appelée « indemnité de plongée », sera instaurée et aura les particularités définies ci-après.
2. Le type de plongée sera discuté au préalable avec les employé-e-s concernés, afin qu'ils ou elles comprennent le type de plongée dont il s'agit et sachent quel sera le montant de l'indemnité qui leur sera versée conformément au présent protocole d'accord.
3. Lorsque des employé-e-s participent à des plongées, les dispositions normales de la convention collective ayant trait aux heures supplémentaires ne s'appliqueront pas; les employé-e-s seront néanmoins indemnisés de la manière suivante :
  - pour un jour de travail normal, les employé-e-s recevront leur rémunération normale de la journée.
  - pour un jour de repos, ou un jour férié désigné payé, les employé-e-s seront rétribués, jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, au tarif des heures supplémentaires en vigueur.
4. Les employé-e-s auront droit en outre à une rémunération sous forme d'indemnité de plongée, qui leur sera versée :
  - a. si ils ou elles satisfont aux normes de qualification des plongeurs-démineurs ou des plongeurs de bord édictés par le chef d'état-major de la Défense dans les ordonnances, pour les Forces canadiennes;  
et
  - b. si la participation à des plongées fait partie de leurs fonctions;  
ou
  - c. s'ils ou elles participent en tant que volontaires à des plongées et qu'ils ou elles y sont enjointes;  
au tarif de :
    1. cent onze dollars (111 \$) par mois;  
ou
    2. cent soixante-six dollars (166 \$) par mois après trois (3) ans;  
ou
    3. deux cent un dollars (201 \$) par mois après six (6) ans pour le temps pendant lequel ils ou elles doivent participer continuellement à des plongées en tant que membres de Recherche et développement pour la défense Canada.

5. Les employé-e-s qualifiés conformément au paragraphe 4 ont droit, en plus des indemnités prévues aux termes dudit paragraphe, au taux d'indemnité de plongée quotidien, tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous, pour chaque période complète de vingt-quatre (24) heures et pour toute autre période de plus de six (6) heures pendant lesquelles ils ou elles participent à une expérience de plongée en saturation avec décompression subséquente.

<b>Colonne I, profondeur (en pieds)</b>	<b>Colonne II, profondeur (en mètres)</b>	<b>Colonne III, taux quotidien</b>
50 - 250	15,24 - 76,20	31,17 \$
251 - 600	76,50 - 182,88	51,90 \$
Supérieure à 600	Supérieure à 182,88	74,18 \$

6. La participation à une plongée sera définie comme étant soit obligatoire soit volontaire dans l'exposé des fonctions actuelles de l'employé-e. Cette question sera réexaminée chaque année.
7. En cas de rajustement à la hausse des indemnités de plongée militaire, les indemnités mentionnées dans le présent protocole d'accord seront rajustées en conséquence. La présente ne limite en rien le caractère négociable de l'indemnité de plongée lors de la négociation officielle d'une convention collective.

## **Appendice K**

### **Dispositions spéciales pour les employé-e-s concernant l'indemnité de plongée, le congé annuel payé, le comité national de consultation et le transbordement en mer**

#### **K-1 Indemnité de plongée**

**K-1.01** Le personnel qualifié qui exerce des fonctions de plongée touche une indemnité supplémentaire de vingt-cinq dollars (25 \$) l'heure. L'indemnité minimale par plongée est de deux (2) heures.

**K-1.02** Une plongée est la durée totale de la période ou des périodes de temps situées dans une période quelconque de huit (8) heures où un employé-e effectue les travaux sous-marins requis à l'aide d'une source d'oxygène autonome.

#### **K-2 Comité national de consultation (applicable aux employés-es EG seulement)**

**K-2.01** Afin de faciliter la discussion des questions d'intérêt mutuel qui ne relèvent pas de la convention collective, l'employeur reconnaît un comité de techniciens de la météorologie de l'Alliance ayant pour objet de tenir des consultations avec la direction. La représentation à ces réunions est limitée à trois (3) délégués de chaque partie. Il est convenu que la première réunion se tiendra dans les trois (3) mois de la date de signature de la présente convention et que les réunions ultérieures seront fixées par accord mutuel.

**K-2.02** Les réunions de ce comité se tiennent à l'administration centrale du Service de l'environnement atmosphérique. La représentation des employé-e-s à ce comité doit comprendre au moins un (1) membre d'un établissement du service extérieur.

**K-2.03** Des consultations peuvent avoir lieu afin de communiquer des renseignements, de discuter de l'application d'une politique ou de faire connaître des problèmes existants afin d'en favoriser la compréhension, mais il est explicitement entendu qu'aucune des parties ne peut prendre d'engagements sur une question qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun engagement ne peut être interprété comme pouvant modifier, changer ou amplifier les conditions de la présente convention.

#### **K-3 Indemnité de transbordement en mer**

**K-3.01** Lorsqu'un employé-e doit être transbordé sur un navire, un sous-marin ou une péniche (non accostée) par hélicoptère, embarcation de navire, bâtiment de servitude ou bâtiment auxiliaire, il ou elle touche une indemnité de transbordement de dix dollars (10 \$), sauf lorsqu'il ou elle est transbordé entre des navires ou des plates-formes de travail amarrées les uns aux autres afin d'effectuer une tâche particulière telle que la démagnétisation. Si l'employé-e quitte le navire, le sous-marin ou la péniche par un transbordement semblable, il ou elle touche dix dollars (10 \$) de plus.

## **\*\*Appendice L**

### **Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer**

Les employé-e-s du groupe du génie et de l'aide scientifique au ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer dans les conditions suivantes sont rémunérés comme ceci :

1.
  - a. Lorsque l'employé-e est tenu d'être à bord d'un vaisseau de guerre, d'un sous-marin, d'un bâtiment auxiliaire ou d'un bâtiment de port en mer au-delà des limites du port pour effectuer des essais, réparer des défauts ou déverser des munitions, il ou elle est rémunéré pour toutes les heures passées à bord au tarif des heures normales pour toutes les heures de travail normales prévues à l'horaire et les heures non travaillées à bord du navire; et pour toutes les heures travaillées en plus des heures de travail normales prévues à l'horaire, les employé-e-s sont rémunérés conformément au paragraphe 28.01 (heures supplémentaires).
  - b. En outre, l'employé-e reçoit une indemnité d'essais en mer équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son tarif de rémunération horaire pour chaque demi-heure (1/2) pendant laquelle il ou elle est tenu d'être à bord d'un sous-marin.
2.
  - a. Lorsque l'employé-e est tenu d'être à bord d'un sous-marin fermé qui est amarré à un quai ou dans un port, en surface ou submergé, c'est-à-dire lorsque la coque pressurisée est fermée hermétiquement et qu'elle subit des essais tels que des essais à vide, des essais sous haute pression, des essais avec schnorchel, des essais de ventilation de la batterie ou d'autres essais déjà reconnus, ou que le sous-marin est gréé pour plonger, l'employé-e est rémunéré pour toutes les heures passées à bord au tarif de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées et au tarif des heures normales pour toutes les heures non travaillées.
  - b. En outre, l'employé-e reçoit une indemnité d'essais en mer conformément aux dispositions prévues en 1b).
3. Lorsqu'un employé-e participe à un essai en mer conformément à la présente appendice, l'employé-e sera considéré comme étant sur son lieu de travail et non en déplacement.
4. Sur demande de l'employé-e et moyennant l'autorisation de l'employeur, l'employé-e a droit à des congés compensateurs rémunérés équivalents.

5. Les congés compensateurs sont accordés à la demande de l'employé-e, si les nécessités du service le permettent.
6. Certaines dispositions de la convention collective dont peut normalement se prévaloir l'employé-e ne s'appliquent pas si l'employé-e est rémunéré selon les conditions du présent protocole. Les employés visés par le présent protocole n'ont pas droit aux indemnités suivantes :
  - a. Indemnité de rappel au travail
  - b. Indemnité de rentrée au travail
  - c. Primes de poste
  - d. Temps de déplacement
  - e. Fonctions de disponibilité

## **Appendice M**

### **Durée du travail pour les employé-e-s du groupe Inspection des produits primaires (PI)**

#### **Généralités**

**M25.01** La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale de travail.

**M25.02** L'employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié de l'Alliance si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.

**M25.03** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

#### **Période de repas**

**M25.04** L'employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'employeur et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.

#### **Périodes de repos**

**M25.05** Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail.

#### **Travail de jour**

**M25.06** Sous réserve du paragraphe M25.07, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail doit être d'une durée de huit (8) heures lorsque la pause-repas est d'une demi-heure (1/2), et d'une durée de huit virgule cinq (8,5) heures lorsque la pause-repas est de plus d'une demi-heure (1/2) et de moins d'une (1) heure. Ces périodes de travail doivent être situées entre 6 h et 18 h, à moins que l'Alliance et l'employeur n'en aient convenu autrement lors de consultations au niveau approprié.

### Horaire variable

**M25.07** Nonobstant les dispositions du paragraphe M25.06, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut effectuer la durée de son travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

### Travail par poste

**M25.08** Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- a. la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
  - i. en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
  - et
  - ii. soit sept virgule cinq (7,5) heures par jour;
  - ou
  - iii. une moyenne de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, lorsque l'employeur et la majorité des employé-e-s intéressés en conviennent;
  - iv. sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre ne doit pas être inférieur à deux (2).
- b. L'employeur fait tout effort raisonnable :
  - i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
  - ii. pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
  - iii. pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
  - iv. pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date de début du nouvel horaire.

**M25.09** Lorsque le poste d'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :

- a. le jour où il a commencé, lorsque la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
- ou

- b. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là;

En conséquence, le premier (1er) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1er) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

**M25.10** Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de sept (7) jours civils, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif normal majoré de moitié (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.

### **Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables**

**M25.11** Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément au paragraphe M25.07 et à l'alinéa M25.08 a) sont stipulées aux paragraphes M25.11 à M25.14 inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

**M25.12** 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.

### **M25.13**

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque prévues à l'horaire 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. La durée maximale d'un horaire de postes pour les travailleurs de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale d'un horaire de postes pour les travailleurs de postes est de cent vingt-six (126) jours.
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

**M25.14** 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**

Le sous-alinéa M25.08b)(i), ayant trait au 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 M25.03)**

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

**d. Jours fériés désignés payés (paragraphe 32.05)**

- i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié désigné 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.

**e. Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 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.

**f. Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 67.07a) est convertie en heures.

**g. Prime de poste**

Les employé-e-s postés, ayant des horaires variables de postes aux termes de l'appendice M de la présente convention, recevront une prime de poste conformément au paragraphe 27.01.

**h. Heures supplémentaires**

Les 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.

## Appendice N

### 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'AFPC 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 GT 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 sont convenues 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

Les dispositions du chapitre III de la présente convention, sauf les paragraphes 32.01 à 32.03 et 32.08, ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui bénéficient d'un congé sessionnel aux fins du présent protocole.

## Appendice O

### **Protocole d'accord 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 un régime de prestations supplémentaires de chômage pour les fonctionnaires excédentaires non rémunérés applicable aux employé-e-s du groupe Inspection des produits primaires (PI) de la Commission canadienne des grains**

1. Les allocations du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) seront versées à l'employé-e embauché à temps plein et pour une durée indéterminée, sous réserve des modalités prévues au régime. L'employé-e doit avoir un statut d'excédentaire à la suite d'un arrêt temporaire de travail et connaître sa date de retour au travail. Les employé-e-s saisonniers correspondant à la définition qui apparaît dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur ne sont pas admissibles aux allocations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage.
2. Pour être admissible aux prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage, l'employé-e doit avoir à son crédit au moins deux (2) ans d'emploi continu au service de l'employeur au moment où il est déclaré fonctionnaire excédentaire non rémunéré.
3. Les prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage ne pourront être versées qu'aux seuls employé-e-s excédentaires non rémunérés qui fourniront à l'employeur la preuve qu'ils ou elles ont demandé et obtenu des prestations d'assurance-emploi (AE) conformément au paragraphe 12(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, au regard de la période d'emploi assurable au service de l'employeur.
4. L'employé-e n'aura pas droit aux prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant toute période au cours de laquelle il ou elle touchera des prestations à la suite d'une demande d'indemnisation présentée à la Commission des accidents du travail et/ou au Régime d'assurance-invalidité/au Régime de pensions du Canada/au Régime de rentes du Québec.
5. L'employé-e excédentaire non rémunéré qui sera admissible aux prestations prévues par ce régime de prestations supplémentaires de chômage touchera soixante-dix pour cent (70 %) de son taux hebdomadaire régulier de rémunération pour chaque semaine où il ou elle sera excédentaire non rémunéré, soit un cinquième (1/5) de cette proportion de soixante-dix pour cent (70 %) de son taux de rémunération hebdomadaire régulier pour chaque jour, moins la somme hebdomadaire brute qu'il ou elle aura reçue de l'AE pendant la période de prestations et sous réserve des maximums ci-après :

<b>Après deux (2) ans d'emploi continu</b>	15 semaines
<b>Après six (6) ans d'emploi continu</b>	17 semaines
<b>Après sept (7) ans d'emploi continu</b>	19 semaines
<b>Après huit (8) ans d'emploi continu</b>	21 semaines

<b>Après neuf (9) ans d'emploi continu</b>	23 semaines
<b>Après dix (10) ans d'emploi continu</b>	25 semaines
<b>Après onze (11) ans d'emploi continu</b>	27 semaines
<b>Après douze (12) ans d'emploi continu</b>	29 semaines
<b>Après treize (13) ans d'emploi continu</b>	31 semaines
<b>Après quatorze (14) ans d'emploi continu</b>	33 semaines
<b>Après quinze (15) ans ou plus d'emploi continu</b>	35 semaines

6. On ne versera à l'égard d'aucun employé-e des prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant plus de trente-cinq (35) semaines par année civile.
7. Dans les cas où l'employé-e sera assujéti à la période de carence avant de toucher des prestations d'AE, l'employé-e excédentaire non rémunéré qui sera admissible aux prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage touchera trente-cinq pour cent (35 %) de son taux de rémunération hebdomadaire régulier.
8. Les prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage se limitent à celles qui sont prévues au paragraphe (5) et l'on ne remboursera à l'employé-e aucune somme qu'il ou elle sera tenu de rembourser à l'État en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
9. À la demande de l'employé-e, la somme dont il est question au paragraphe (6) sera évaluée et versée à l'avance à l'employé-e. Des rajustements seront effectués, une fois que l'employé-e aura fourni la preuve de la réception des prestations d'AE.
10. Le taux hebdomadaire de rémunération dont il est question aux paragraphes (5) et (6) seront les suivants :
  - a. le taux hebdomadaire de rémunération de l'employé-e correspondant au niveau de titularisation auquel l'intéressé-e est nommé, le jour précédant immédiatement le début de la période où l'employé-e est déclaré excédentaire non rémunéré;
  - ou
  - b. si, le jour précédant immédiatement le commencement de la période pour laquelle l'employé-e est déclaré excédentaire non rémunéré, l'intéressé-e s'acquittait d'une affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois, le taux de rémunération hebdomadaire sera le taux auquel l'employé-e était rémunéré le jour en question.
11. Lorsqu'un employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle est déclaré excédentaire non rémunéré, les prestations versées par le Régime de prestations supplémentaires de chômage doivent être rajustées en conséquence.
12. L'employé-e visé par le présent protocole n'est pas assujéti aux articles de l'appendice T de la DRE ayant trait à l'avis de licenciement et à l'offre raisonnable d'emploi ni à l'article de la convention collective traitant de l'indemnité de départ.
13. Les sommes versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage ne réduiront pas et n'augmenteront pas l'indemnité de départ de l'employé-e et elles ne

seront pas considérées comme un revenu supplémentaire aux fins du calcul de la pension.

14. L'employeur informe les employé-e-s excédentaires non rémunérés sur tous les affichages de postes au sein de la Commission canadienne des grains.

Cela n'empêche pas le syndicat de contester ou l'employeur d'imposer le statut d'excédentaire non rémunéré.

## **\*\*Appendice P**

### **Protocole d'entente concernant les employé-e-s à la Direction de la navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) au ministère de la Défense nationale**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité annuelle aux titulaires de postes du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux niveaux EG-06 et EG-07 pour l'exécution de leurs fonctions.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. Les employés-e-s qui exercent les fonctions de Vérificateurs de navigabilité en vertu de la *Loi sur l'aéronautique* aux DNAST, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines,
  - b. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>
<b>EG-06</b>	3 960 \$
<b>EG-07</b>	3 960 \$

- 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-e a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin 2025.

## **Appendice Q**

### **Protocole d'accord concernant les employé-e-s des groupes Techniciens divers, Inspection technique, et Soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale (centres de recherche pour la défense)**

Pendant la durée de la présente convention collective et à compter de la date de sa signature, les employé-e-s du groupe des techniciens divers, de l'inspection technique et du soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale, qui occupent des postes dans les centres de recherche pour la défense et qui procèdent à des essais, des épreuves et des expériences à l'extérieur de leur zone d'affectation, seront rémunérés conformément à la politique de rémunération de leur ancien employeur (le Conseil de recherches pour la défense), exposée dans la lettre du personnel numéro 1-1974 du 4 janvier 1974, l'ordonnance administrative du CRD no 304 et l'appendice A de cette dernière.

## **\*\*Appendice R**

### **Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef**

Les conditions spéciales suivantes s'appliquent uniquement aux techniciens d'entretien d'aéronef de la Direction générale des services d'aéronef du ministère des Transports :

1. Lorsque les techniciens d'entretien d'aéronef de la Direction générale des services d'aéronef exercent leurs fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale,
  - a.
    - i. les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas :
      - Articles 25 et 28 : durée du travail et heures supplémentaires
      - Article 27 : primes de poste
      - Article 29 : indemnité de rappel au travail
      - Article 30 : disponibilité
      - Article 31 : indemnité de rentrée au travail
      - Paragraphe 32.05 : indemnisation du travail accompli un jour férié
      - Article 34 : temps de déplacement
      - Article 61 : temps alloué pour se laver
      - Appendice K-4 : indemnité de transbordement en mer
    - ii. Nonobstant ce qui précède, le paragraphe 34.09 de la présente convention concernant le congé pour employé-e-s en déplacement, s'applique aux employé-e-s visés par le présent appendice.
  - b. ils ou elles touchent une indemnité hebdomadaire pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale de trente (30) heures de rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque période de sept (7) jours où il ou elle est tenu d'exercer des fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale. Les périodes de moins de sept (7) jours seront payées au prorata.
  - c. l'indemnité pour mission spéciale s'applique aux opérations effectuées au nord du cinquante-cinquième (55°) degré de latitude Nord.
  - d. l'indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale ne s'applique pas aux employé-e-s qui touchent une indemnité de poste isolé ou toute autre indemnité spéciale de pénibilité ou d'isolement.
  - e. compte tenu des nécessités du service, telles que déterminées par l'employeur, la rémunération acquise en vertu de l'alinéa 1b) peut être accordée, à la demande de l'employeur ou de l'employé-e et avec préavis raisonnable, sous forme de congé à des moments qui conviennent aux deux (2) parties.
  - f. si ce congé compensateur ne peut pas être pris avant la fin de l'année financière, il est payé au taux de rémunération en vigueur de l'employé-e.

- g. lorsqu'un employé-e est en fonction à bord d'un navire ou en mission spéciale et qu'il ou elle travaille pendant un jour férié, l'employé-e est crédité d'une (1) journée de congé payé en remplacement du jour férié.
- 2.
- a. Les techniciens d'entretien d'aéronef qui sont tenus d'effectuer des vols autres que des vols d'inspection reçoivent une indemnité de cent dollars (100 \$) par mois, à condition qu'ils ou elles ne totalisent pas moins de quinze (15) heures de vol par trimestre civil dans l'accomplissement de ces fonctions;
  - b. Les techniciens d'entretien d'aéronef reçoivent une prime de vol de quinze dollars (15 \$) par heure ou fraction d'heure au cours de laquelle ils ou elles effectuent des essais en vol autorisés par le gestionnaire responsable ou le chef d'équipe à Ottawa, ou par le gestionnaire régional, entretien d'aéronef, le chef d'équipe ou l'ingénieur principal, entretien d'aéronef, dans les régions.
3. Les techniciens d'entretien d'aéronef du groupe EG dont le lieu de travail normal est le ministère des Transports, Direction générale des services d'aéronef, ou l'une des bases d'hélicoptères de la Garde côtière canadienne, qui sont affectés comme membre d'équipage à l'appui d'un aéronef qui a décollé de sa base principale au Service des vols d'affaires, du Programme national de surveillance aérienne ou d'hélicoptères de la Garde côtière canadienne et qui ne reçoivent pas d'indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale aux termes de l'alinéa 1b) ci-dessus touchent un minimum de huit (8) heures à leur taux horaire normal pour chaque jour de repos ou jour férié désigné payé pendant lequel ils ou elles travaillent ailleurs que dans la région de leur lieu d'affectation. Sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, le temps de travail peut être transformé en congé compensateur qui peut être pris aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Si ce congé compensateur ne peut pas être pris avant la fin de l'année financière, il est payé au taux de rémunération en vigueur de l'employé-e.

## **\*\*Appendice S**

### **Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective**

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
  - a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
  - b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
  - c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
  - a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
3. Recours de l'employé
  - a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant

forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.

- b) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

## **\*\*Appendice T**

### **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 Programmes de départ volontaire
- 6.3 Échange de postes
- \*\*6.4 Options
- 6.5 Prime de maintien en fonction

##### **Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution**

- Préambule
- 7.1 Définitions
- 7.2 Généralités
- 7.3 Responsabilités
- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur
- 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ
- Annexe A : énoncé des principes régissant la pension**
- Annexe B : Mesure de soutien à la transition (MST)**
- Annexe C : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité**

## **Généralités**

\*\*

### **Application**

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

### **Convention collective**

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique 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 désigne également 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*, et pour lesquels la Commission de la fonction publique 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 qui a été officiellement déclaré excédentaire par écrit par son administrateur général.

**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 6.4 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 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* 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 *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

**priorité d'employé-e excédentaire** (surplus priority)

Priorité de nomination accordée par la Commission de la fonction publique, conformément à l'article 5 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et selon l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique centrale 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(4) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pour tout poste pour lequel la Commission de la fonction publique 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 *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

**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 centrale. La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

**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 en cours d'emploi 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 a work unit)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille vers un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme 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 Commission de la fonction publique et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

### **Autorisations**

La Commission de la fonction publique accepte les sections du présent appendice qui relèvent de sa compétence.

### **Contrôle**

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, 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 se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

### **Documents de référence**

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

\*\*

- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*
- *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 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 du présent appendice à la section de

Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des relations avec les employés et de la rémunération globale du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant un droit de priorité ou leur situation dans le cadre du processus d'un droit de priorité devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la Commission de la fonction publique 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 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 Commission de la fonction publique 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 6.4 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 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 6.4.1 (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 Commission de la fonction publique du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la Commission de la fonction publique pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. Les ministères ou les organismes informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.

**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 Commission de la fonction publique 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 T 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 du Conseil national mixte.

**1.1.21** Aux fins de la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte, 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 Commission de la fonction publique.

**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 Commission de la fonction publique en temps opportun et par une méthode recommandée par la Commission de la fonction publique, 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 Commission de la fonction publique 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'annexe C du présent 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, excédentaire et à une personne mise en disponibilité. 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 Commission de la fonction publique 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 services des ressources humaines disponibles;
- 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;
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice;  
et
- q. le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).

**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**

**1.2.1** Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la Commission de la fonction publique 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**

**1.3.1** Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique, il incombe à la Commission de la fonction publique 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 Commission de la fonction publique 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 au présent appendice;  
et
- b. des renseignements à l'Alliance 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 Commission de la fonction publique 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 de la fonction publique. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la Commission de la fonction publique 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 6.4.1 (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 Commission de la fonction publique, 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 Commission de la fonction publique les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la Commission de la fonction publique 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 Commission de la fonction publique 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;  
et
- 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'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 à l'Alliance 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 (10) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe par écrit et confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor, 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 de travail 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. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec leur poste réinstallé, 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 administrateur général, après une consultation et un examen de chaque situation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, 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 n'est pas approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé, lui sera fourni 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. Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à l'employé des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.

**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, par écrit, sa décision de ne pas la recycler.

**4.3.2** Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugé 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 de la Directive sur les conditions d'emploi.

**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 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 6.4.1 (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 ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à la mesure de soutien à la transition, au montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'employé-e excédentaire ou à l'indemnité d'études.

**6.1.6** Les ministères ou organisations doivent 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 6.4.1 (B), (C)(i) ou (C)(ii);
- 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 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, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

### 6.3.3

- a. Seuls les employé-e-s optants et les employé-e-s excédentaires qui sont excédentaires parce qu'ils ont choisi l'option 6.4.1 (a) peuvent être affectés 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 6.4.1b) ou du sous-alinéa 6.4.1c)(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 ou de l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 (a). 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 ou l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 (a) 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 même groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 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 6.4.1 (a).
  - iii. Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1 (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 6.4.1 (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.

ou

- b. Une mesure de soutien à la transition, 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 mesure de soutien à la transition est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

- c. Une indemnité d'études est une mesure de soutien à la transition (voir l'option 6.4.1 (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 l'option 6.4.1 (c) :

- 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 mesure de soutien à la transition 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 6.4.1 (b) ou l'option 6.4.1 (c) ci-dessus.

**6.4.3** La mesure de soutien à la transition, 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 6.4.1 (b) ou l'option 6.4.1 (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 6.4.1 (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 deux cents dollars (1 200 \$) 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** La personne qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une mesure de soutien à la transition 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 mesure de soutien à la transition 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 6.4.1 (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;
- 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-vingts (180) jours avant la date du transfert, donnent avis aux éléments de 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 assujetti le nouvel employeur;

- ii. la Directive sur les conditions d'emploi, 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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), en raison de l'application des droits de succession, les modifient;
  - iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits 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 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) 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-vingt (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 24.05b) ou c) de l'appendice Y 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**

- a. 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 an.
- b. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
- c. 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**

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)</b>
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
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 mesure de soutien à la transition 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 mesure de soutien à la transition.

### **Annexe C : rôle de la Commission de la fonction publique dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité**

1. La Commission de la fonction publique présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la Commission de la fonction publique et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La Commission de la fonction publique 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 Commission de la fonction publique, 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 au présent appendice.
3. La Commission de la fonction publique fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements à l'Alliance 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 Commission de la fonction publique 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 Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou à l'Alliance 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 U**

### **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 la Directive sur les conditions d'emploi lorsque celle-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. 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**

La partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, parés 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 à la Directive sur les conditions d'emploi.
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 de la Directive sur les conditions d'emploi) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

## **Partie II**

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

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 cent pour cent (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<sup>e</sup> jour du mois de février 1982.

**\*\*Appendice V****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte afin de rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres et ce, dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur.

Au soutien de cette révision et afin d'assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l'employeur partagera avec l'Alliance des outils et une approche développés au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres au sein des conventions collectives.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs d'ici le 20 juin 2024. Cet échéancier peut être prolongé sur la base d'un accord mutuel.

Ce PE expire à la date d'expiration de cette convention collective.

## **\*\*Appendice W**

### **Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (GCC)**

#### **Préambule**

1. Dans le but de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste de l'effectif, l'employeur versera une indemnité aux titulaires de certains postes basés à terre dans l'exercice des fonctions faisant partie des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT).
2. Les employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans, la Garde côtière canadienne, qui sont titulaires de postes de niveaux EG-6 et EG-7 et de GT-6 à GT-8 énumérés ci-dessous et possédant les qualités précisées au point 3 sont admissibles aux indemnités provisoires énumérées ci-dessous.
3.
  - i. Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés, Exigences et soutien de la Flotte et l'approvisionnement de navires qui doivent posséder dans l'exercice de leur fonction des connaissances de l'un des éléments suivants : la conception, de la construction ou de l'entretien de navires attestés par un certificat de génie maritime, un certificat d'électricien maritime de la garde côtière canadienne ou un diplôme d'étude postsecondaires/diplôme dans une discipline technique applicable à leurs fonctions (par exemple, électricité, mécanique, architecture navale, etc.) et une vaste expérience sur le terrain maritime.
  - ii. Les conditions énumérées au point 3 i) ne s'appliqueront qu'aux employé-e-s qui ont commencé à travailler après la date de signature de la présente convention ou qui n'étaient pas en réception de cette indemnité avant cette date. Les employé-e-s qui ont commencé à travailler et qui recevaient cette indemnité avant la date de signature de la présente convention auront droit à une indemnité provisoire conformément aux critères énumérés au sous-parapagraphe 3 iii).
  - iii. Les employé-e-s qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés et l'approvisionnement de navires qui doivent posséder dans l'exercice de leur fonction des connaissances de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestés par un certificat de compétence maritime ou un diplôme/diplôme d'étude postsecondaires, les certificats de compétence de mécanicien de marine du ministère des Transports ou d'électricien de marine de la Garde côtière canadienne, combiné avec une vaste expérience dans le domaine.
4. Les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité provisoire dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- i. Cette indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

<b>Postes</b>	<b>Paie mensuels</b>
<b>EG-06</b>	541 \$
<b>EG-07</b>	415 \$
<b>GT-06</b>	639 \$
<b>GT-07</b>	593 \$
<b>GT-08</b>	395 \$

- ii. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.
- iii. L'employé-e occupant l'un des postes ci-dessus reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel l'employé-e a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
- iv. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
- v. Sous réserve de l'alinéa 4(vi) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 4(i) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé-e.
- vi. L'employé-e qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur conformément au paragraphe 67.07 touche une indemnité provisoire qui est calculée au prorata de la période correspondant à chaque niveau.
- vii. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle.
5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.
6. Le présent protocole d'accord prend fin le 21 juin 2025.

## **\*\*Appendice X**

### **Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore à l'emploi du ministère des Services aux Autochtones**

1. Dans le but de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'employeur versera une indemnité annuelle aux titulaires de certains postes du groupe Soutien Technologique et Scientifique (EG) pour l'exécution de leurs fonctions de EG.
2. Les employé-e-s à l'emploi du ministère des Services aux Autochtones aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore et qui sont titulaires de postes du groupe EG et qui exécutent les fonctions de postes de technologues de laboratoire et de rayon-x, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. Les employé-e-s du groupe EG qui exécutent les fonctions de postes susmentionnées, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
  - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

#### **Indemnité annuelle - Soutien technologique et scientifique (EG)**

<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>
<b>Technologue de laboratoire</b>	7 000 \$
<b>Technologue de rayon-x</b>	7 000 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
  - d. 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 des taux de rémunération au groupe EG à l'appendice A.
  - e. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle.
3. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.

#### **Article 29 : indemnité de rappel au travail**

Les employé-e-s qui travaillent au ministère de la Santé aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore et qui sont titulaires de postes du groupe EG et qui exécutent les fonctions de postes de technologues de laboratoire et de rayon-x, le paragraphe 29.01 de cette convention collective est remplacé avec le suivant :

**29.01** Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;  
ou
- b. un jour de repos;  
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail;  
et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
  - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel,  
ou
  - ii. la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées;à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d. Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 29.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.06 de la présente convention collective.

## Appendice Y

### Clauses archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ pour les départs volontaires (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 (démissions et retraite) à compter du 18 octobre 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

#### Article 64 : indemnité de départ

À compter du 18 octobre 2013, les alinéas 64.01b) et d) sont supprimés de la convention collective.

**64.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 64.02, 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<sup>re</sup>) mise en disponibilité, pour la première année complète d'emploi continu, 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<sup>e</sup>) 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 64.01d) 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 virgule cinq (13,5) heures 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. Renvoi 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.

**64.02** 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 à cet article.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 64.04 à 64.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 64.02.

### **64.03 Nomination à un poste chez 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 64.01b) (avant le 18 octobre 2013) ou des paragraphes 64.04 à 64.07 (à compter du 18 octobre 2013).

### **64.04 Fin de l'indemnité de départ**

- a. Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 18 octobre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 18 octobre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

### **Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ**

#### **64.05 Options**

L'encaissement du montant lié à la fin 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 18 octobre 2013,  
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 64.06c).

### **64.06 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 le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 64.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 64.05a) et le nombre de semaines restantes sera payé en vertu de l'alinéa 64.05b).
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 64.06b) sera réputé voir choisi l'option 64.05 (b).

### **64.07 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 TC à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation TC lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 64.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 18 octobre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 18 octobre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, 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 64.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 64.07c) sera réputé voir choisi l'option 64.05 (b).

## **\*\*Appendice Z**

### **Protocole d'entente concernant les employé-e-s du groupe Technicien divers (GT) travaillant comme agents des pêches**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de certains postes du groupe Technicien divers (GT) aux niveaux GT-02 à GT-05 pour l'exécution de leurs fonctions en tant qu'agent des pêches.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. Les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions du poste susmentionné, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
  - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

#### **Indemnité annuelle - Technicien divers (GT)**

<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>
<b>GT-02</b>	6 500 \$
<b>GT-03</b>	6 500 \$
<b>GT-04</b>	6 500 \$
<b>GT-05</b>	6 500 \$

- 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 touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin 2025.

## **\*\*Appendice AA**

### **Protocole d'entente concernant les employé-e-s du groupe Technicien divers (GT) travaillant comme agents d'application de la loi au sein du ministère de l'Environnement**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Technicien divers (GT) aux niveaux GT-02 à GT-07 pour l'exécution de leurs fonctions énumérées plus bas.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. Les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d'agent-e-s d'application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs d'agent-e de la paix au sein du ministère de l'Environnement, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
  - b. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

#### **Indemnité annuelle - Technicien divers (GT)**

<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>
<b>GT-02</b>	6 500 \$
<b>GT-03</b>	6 500 \$
<b>GT-04</b>	6 500 \$
<b>GT-05</b>	6 500 \$
<b>GT-06</b>	6 500 \$
<b>GT-07</b>	6 500 \$

- 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 touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin 2025.

## **\*\*Appendice BB**

### **Protocole d'entente concernant les employé-e-s dans les installations de maintenance de la flotte ou l'autorité technique de la formation, de la Direction de l'assurance qualité ou le 202e dépôt d'ateliers au ministère de la Défense nationale**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Services techniques (TC) pour l'exécution de leurs fonctions.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines, dont le montant et la condition sont établie ci-après :
  - a. Les employé-e-s qui exécutent des fonctions dans une installation de maintenance de la flotte ou à l'autorité technique de la formation ou au 202e dépôt d'ateliers au ministère de la Défense nationale, et
  - b. Les employé-e-s du groupe TI auxquels l'appendice A-1 ne s'applique pas, qui exercent des fonctions à la Direction de l'assurance de la qualité.
  - c. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>
<b>Tous les groupes et niveaux</b>	2 800 \$

3. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
4. 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.
5. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
6. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin 2025.

**\*\*Appendice CC****Protocole d'entente concernant les employé-e-s travaillant dans un centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage (JRCC) ou un centre secondaire de sauvetage maritime (MRSC) ou sur aéroglisseurs**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Technicien divers (GT) et du groupe soutien technologique et scientifique (EG) pour l'exécution de leurs fonctions, en vertu des conditions énumérées ci-après.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT travaillant à la Garde côtière canadienne, qui exécutent les fonctions de coordonnatrices et coordonnateurs ou superviseur(e)s de recherche et de sauvetage et qui sont spécialistes en sauvetage (SS) dans un centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage ou un centre secondaire de sauvetage maritime;  
et
  - a. qui sont tenus dans l'exercice de leurs fonctions de posséder des connaissances et une vaste expérience en ce qui a trait à la navigation maritime, aux opérations de navire, à la stabilité des navires, à la météorologie, à la construction navale ainsi qu'à la planification et à la coordination en recherche et sauvetage;  
et
  - b. qui sont titulaires des certificats de compétence maritime émis par le ministère des Transports ou la Garde côtière canadienne.
3. Les parties conviennent que les employés du groupe GT travaillant sur un aéroglisseur seront éligibles à l'indemnité annuelle des montants suivants et sous réserve des conditions suivantes :
  - a. qui sont qualifiés pour travailler à bord d'un aéroglisseur  
et
  - b. qui sont titulaire des certificats de compétence maritime émis par le ministère des Transports ou la Garde côtière canadienne.
4. Les parties conviennent que les employés du groupe EG travaillant sur un aéroglisseur seront éligibles à l'indemnité annuelle des montants suivants et sous réserve des conditions suivantes :
  - a. qui possèdent une certification d'ingénieur d'aéroglisseur de classe 1  
et
  - b. qui sont titulaire des certificats de compétence maritime émis par le ministère des Transports ou la Garde côtière canadienne.

5. L'indemnité annuelle est versée conformément au tableau suivant :

<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>
<b>Tous les niveaux des groupes GT et EG</b>	5 998 \$

6. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
7. 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.
8. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
9. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin 2025.

## **\*\*Appendice DD**

### **Protocole d'entente à l'égard des employés-es du groupe Inspection technique (TI) travaillant en tant qu'agent des affaires du travail au sein du ministère de l'Emploi et du Développement social (EDSC) et inspecteurs de la sécurité des cabines au ministère des Transports (TC).**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes spécifiques du groupe Inspection technique (TI) à EDSC et TC pour l'exécution de leurs fonctions.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s qui sont titulaires de postes spécifiques TI, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle, payable aux deux (2) semaines, dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. Les employé-e-s du groupe TI aux niveaux TI-05 et TI-06 travaillant comme agent des affaires du travail au ministère de l'Emploi et du Développement social; et
  - b. Les employé-e-s du groupe TI aux niveaux TI-06 et TI-07 travaillant comme inspecteurs de la sécurité des cabines/SST ou chefs d'équipe technique titulaires d'une délégation de pouvoir ministérielle en vertu de la partieII du Code Canadien du travail au ministère des Transports, auxquels l'Appendice A-1 ne s'applique pas.
  - c. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

#### **Indemnité annuelle - Inspecteur techniques (TI)**

<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>
<b>TI-05</b>	5 500 \$
<b>TI-06</b>	5 500 \$
<b>TI-07</b>	5 500 \$

- d. 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 touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin 2025.

## **\*\*Appendice EE**

### **Protocole d'entente à l'égard des employés-es du groupe Inspection technique (TI) travaillant à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Inspection technique (TI) au niveau TI-03 à TI-08 travaillant à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s qui sont titulaires de postes TI à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. Les employé-e-s du groupe TI qui exécutent les fonctions de postes susmentionnés, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
  - b. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

#### **Indemnité annuelle - Inspecteur techniques (TI)**

<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>
<b>TI-03</b>	5 500 \$
<b>TI-04</b>	5 500 \$
<b>TI-05</b>	5 500 \$
<b>TI-06</b>	5 500 \$
<b>TI-07</b>	5 500 \$
<b>TI-08</b>	5 500 \$

- 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 touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin 2025.

## **\*\*Appendice FF**

### **Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits**

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.

Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les employés se sentent soutenus, entendus et respectés.

À cette fin, les parties s'engagent à créer un comité mixte qui sera co-présidé par l'employeur et par l'Alliance, lesquelles guideront le travail du comité. Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties s'efforceront de veiller à ce que la composition du comité reflète la diversité de la main-d'œuvre.

Le comité se réunira dans les trente (30) jours suivants la ratification de l'entente de principe pour établir le mandat et fixer la fréquence des réunions. Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire. Ils peuvent également considérer inviter des représentants du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) du CNM afin de contribuer au travail du comité.

1. Le Comité examinera les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale (APC) afin de :
  - a. Créer un inventaire des cours de formation existants;
  - b. Identifier les écarts potentiels de formation dans l'inventaire des cours de formation existants et les options possibles pour y remédier.
2. Afin de s'assurer que les employés sont pleinement au courant des possibilités de formation qui leur sont offertes pendant leurs heures de travail normales, le comité fera des recommandations sur les options permettant de promouvoir les cours de formation de l'EEDI auprès des employés.
3. Reconnaissant que l'approche de la gestion informelle des conflits est un pilier de la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, le comité examinera les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles pour les employés de l'APC afin :

- a. d'identifier les besoins spécifiques en matière de SGIC dans les ministères ou les organisations;
- b. de s'inspirer des recherches existantes et des meilleures pratiques en matière de SGIC qui tiennent en compte de l'EEDI afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer les SGIC au sein de l'APC.

Les parties s'efforceront de finaliser l'examen et de présenter le travail du comité à leurs exécutifs dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

**\*\*Appendice GG****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et la conception de la structure du groupe occupationnel et la réforme de classification de l'unité de négociation des Services techniques (TC)**

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 techniques.

Nonobstant le fait que la classification est sous l'autorité exclusive de l'employeur tel que prévue à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur s'engage à tenir une consultation sérieuse avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de la revue et de la conception de la structure du groupe occupationnel TC, suivi d'une consultation sérieuse relativement à la réforme de la classification, relativement au développement de normes d'évaluation des emplois pour le groupe occupationnel TC.

Une consultation sérieuse sur la réforme de la classification comprendra une consultation du développement des normes d'évaluation des emplois, lesquelles reflèteront et mesureront d'une manière exempte de toute distinction quant au sexe, le travail est effectué par les employés du groupe occupationnel TC. Elle inclura également un dialogue continu concernant le fait de donner aux employés une description de tâches complète et courante, détaillant les responsabilités spécifiques du poste.

Les parties s'entendent que la consultation sérieuse sur le développement des normes d'évaluation des emplois aura lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois devront être complétées au plus tard le 31 mars 2024 dans le but de négocier les échelles de salaires pour ces normes d'évaluation des emplois dans une convention collective subséquente.

Les nouvelles normes d'évaluation des emplois sont assujetties à l'approbation du Conseil du Trésor. Tous changements subséquents nécessaires au certificat d'accréditation afin de mettre en œuvre les normes seront assujetties à l'approbation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public.

## **\*\*Appendice HH**

### **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 (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). Les modalités de ce protocole d'entente ont été satisfaites.

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; et
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

Afin d'appuyer le centre d'expertise sur la santé mentale, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance qui comprendra un conseil consultatif. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties seront responsables de déterminer leurs représentants respectifs. Le conseil consultatif établira les termes de références qui pourront être modifiés par consentement mutuel.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de cette convention collective.

**\*\*Appendice II****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour réviser les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé afin d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur.

Le comité mixte comparera également les interactions entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs au plus tard un (1) an après la signature de cette convention collective. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

## Appendice JJ

### 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 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 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 parties.

**\*\*Appendice KK****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les solutions de simplification de la paye**

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 69 si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.