



Agence du revenu
du Canada

Canada Revenue
Agency

Convention entre l'Agence du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Groupe : Vérification, finances et sciences
(tous les employés)

Date d'expiration : le 21 décembre 2022



L'Institut professionnel
de la fonction publique
du Canada

The Professional Institute
of the Public Service
of Canada

Convention entre l'Agence du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Groupe : Vérification, finances et sciences
(tous les employés)

CODES :

- Actuariat (AC 90540)
- Bibliothéconomie (LS 90503)
- Chimie (CH 90542)
- Commerce (CO 90552)
- Économistes, sociologues et statisticiens (ES 90560)
- Éducation (ED-EDS 90500, ED-LAT 90502)
- Génie et arpентage (EN-ENG 90543)
- Gestion financière (FI 90561)
- Groupe de gestion (MG-AFS 90597)
- Psychologie (PS 90546)
- Recherche scientifique (SE-REM 90549, SE-RES 90548)
- Soutien des sciences sociales (SI 90564)
- Systèmes d'ordinateur (CS 90550)
- Vérification (AU 90541)
- Sciences physiques (PC 90499)

Date d'expiration : le 21 décembre 2022

Agence du revenu du Canada
Direction des relations en milieu de travail et de la rémunération
Direction générale des ressources humaines
395, avenue Terminal
Ottawa ON K1A 0L5

Institut professionnel de la fonction publique du Canada
250, chemin Tremblay
Ottawa ON K1G 3J8
Téléphone : 1-613-228-6310
Télécopieur : 1-613-228-9048
www.pipsc.ca

Remarque

Les dispositions précédées de deux astérisques représentent des changements par rapport à la convention collective précédente.

TABLE DES MATIÈRES

Article	Objet	Page
1	OBJET DE LA CONVENTION	1
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
3	TEXTES OFFICIELS	4
4	CHAMP D'APPLICATION	4
5	DROITS DE LA DIRECTION	4
6	DROITS DES EMPLOYÉS	4
7	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR	5
**8	DURÉE DU TRAVAIL	5
9	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	10
10	RAPPEL AU TRAVAIL	13
11	DISPONIBILITÉ	14
12	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	15
13	TEMPS DE DÉPLACEMENT	17
**14	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	18
15	CONGÉS ANNUELS	20
16	CONGÉ DE MALADIE	25
**17	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	26
17.01	Validation	26
**17.02	Congé de deuil payé	26
17.03	Congé de maternité non payé	27
**17.04	Indemnité de maternité	28
17.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	31
**17.06	Congé parental non payé	31
**17.07	Indemnité parentale	33
17.08	Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides	38
17.09	Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	39
17.10	Réaffectation ou congé liés à la maternité	39
17.11	Congé non payé pour les obligations personnelles	40
17.12	Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint	40

**17.13	Congé payé pour obligations familiales	41
17.14	Congé non payé pour besoins familiaux	42
**17.15	Congé payé pour comparution	42
17.16	Congé payé pour participation à un processus de dotation	43
17.17	Congé payé pour accident de travail	43
17.18	Congé d'examen	43
17.19	Obligations religieuses	43
17.20	Congé de pré-retraite	44
17.21	Congé personnel	44
**17.22	Congé pour proches aidants.....	44
17.23	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	45
**17.24	Congé pour violence familiale.....	45
18	PROMOTION PROFESSIONNELLE	46
19	INDEMNITÉ DE DÉPART	49
20	RECLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS	52
21	DROITS D'INSCRIPTION	52
**22	COTISATION ANNUELLE D'ASSOCIATIONS DE COMPTABLES PROFESSIONNELS	52
23	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES	53
24	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	54
25	RECONNAISSANCE SYNDICALE	55
**26	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	56
27	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	57
28	INFORMATION	57
29	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS	58
30	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL	58
31	SÉCURITÉ D'EMPLOI	62
32	SOUS-TRAITANCE	62
33	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	62
34	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	62
35	CONSULTATION MIXTE	71
36	NORMES DE DISCIPLINE	72
37	CONFLITS DE TRAVAIL	72

38	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	73
39	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ	76
40	RÉFÉRENCES D'EMPLOI	77
41	HARCÈLEMENT SEXUEL	77
**42	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	78
43	IMMUNISATION	78
**44	ADMINISTRATION DE LA PAYE	78
45	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	80
46	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	80
**47	DURÉE DE LA CONVENTION	81

**** ANNEXE « A »**

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	83
------------------------------------	----

**** ANNEXE « B »**

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS ANNUELLES DES INGÉNIEURS (ING.)	145
---	-----

ANNEXE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS PROFESSIONNELLES DES ÉVALUATEURS AGRÉÉS OU DES MEMBRES DU BARREAU	146
--	-----

ANNEXE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS PROFESSIONNELLES DES ÉVALUATEURS	148
--	-----

ANNEXE « E »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU MAINTIEN DE CERTAINS BÉNÉFICES POUR DES POSTES CONVERTIS EN MG	150
--	-----

**** ANNEXE « F »**

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À L'INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LES PSYCHOLOGUES (PS)	151
--	-----

**** ANNEXE « G »**

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	153
-----------------------------------	-----

**** ANNEXE « H »**

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	182
---	-----

**** ANNEXE « I »**

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.....	186
--	-----

ANNEXE « J »

INDEMNITÉ DE DÉPART – DISPOSITIONS ARCHIVÉES RELATIVES À L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)	187
--	-----

ANNEXE « K »

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LES NORMES DE DISCIPLINE	190
--	-----

****ANNEXE « L »**

PROGRAMME DE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS	191
---	-----

**** ANNEXE « M »**

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE DES QUESTIONS LIÉES À LA CLASSIFICATION	193
---	-----

**** ANNEXE « N »**

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LA PROLONGATION D'UNE
INITIATIVE RELATIVE AUX MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES 194

**** ANNEXE « O »**

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE UN LANGAGE INCLUSIF
QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES 196

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés décrits dans le certificat délivré le 12 décembre 2001 et amendé le 29 juillet 2005, par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral à l'égard des employés de l'unité de négociation Vérification, finances et sciences.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de l'Agence du revenu du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de l'Agence du revenu du Canada auxquels appartiennent les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

** ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

- a) « **congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave);
- b) « **congé compensatoire** » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du travail effectué un jour férié, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédent immédiatement le congé (compensatory leave);

**

- c) « **conjoint de fait** » désigne une personne qui vit, depuis une période continue d'au moins un (1) an, dans une relation conjugale avec un employé (common-law partner);
- d) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale (union dues);

- e) « **disposition de dérogation** » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne s’appliquer qu’à un groupe occupationnel particulier ou à certains employés d’une unité de négociation (alternate provision);
- f) « **disposition exclue** » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne pas s’appliquer du tout à un groupe occupationnel particulier ou à certains employés d’une unité de négociation et pour lesquels il n’y a aucune disposition de dérogation (excluded provision);
- g) « **emploi continu** » a le sens qu’il a dans la Politique sur les conditions d’emploi de l’Employeur à la date de signature de la présente convention (continuous employment);
- h) « **employé** » désigne l’employé tel que l’entend la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et qui fait partie de l’unité de négociation (employee);
- i) « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par l’Agence du revenu du Canada (ARC) et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs de l’Agence du revenu du Canada (Employer);
- j) « **époux** » sera interprété, s’il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse);
- k) « **famille** » à moins d’indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l’épou-x-se (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 et enfant placé en famille d’accueil), l’enfant d’un autre lit ou l’enfant en tutelle de l’employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le beau-fils, la belle-fille, le grand-parent (y compris le grand-parent de l’épou-x-se) et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l’employé-e ou avec qui l’employé-e demeure en permanence (family);
- l) « **heures supplémentaires** » désigne tout travail demandé par l’Employeur et exécuté par un employé en excédent de son horaire de travail quotidien (overtime);
- m) « **Institut** » désigne l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institute);
- n) « **jour de repos** », par rapport à un employé, désigne un jour autre qu’un jour férié désigné payé où l’employé n’est pas habituellement obligé d’exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d’être en congé (day of rest);

**

- o) « **jour férié désigné payé** »
 - i. désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention (designated paid holiday);
 - ii. 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 :
 - A. le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour là, ou
 - B. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour là.
- p) « **mise en disponibilité** » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister (lay-off);
- q) « **zone d'affectation** » s'entend dans le sens donné à cette expression dans la politique de l'Employeur sur les voyages (headquarters area);
- r) « **tarif double** » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2) (double time);
- s) « **tarif et demi** » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 1/2) (time and one-half);
- t) « **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé (straight-time rate);
- u) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an de l'employé divisé par 52,176 (weekly rate of pay);
- v) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) (hourly rate of pay);
- w) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) (daily rate of pay);
- x) « **unité de négociation** » désigne tout le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 25, Reconnaissance syndicale (bargaining unit).

- 2.02** Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées,
- a) si elles sont définies dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, ont le même sens qui leur est donné dans cette loi,
 - et
 - b) si elles sont définies dans la Loi d'interprétation et non pas dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

ARTICLE 3

TEXTES OFFICIELS

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

ARTICLE 4

CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 6

DROITS DES EMPLOYÉS

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

ARTICLE 7

PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

Préambule

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

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

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

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

7.04

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

**** ARTICLE 8**

DURÉE DU TRAVAIL

8.01 Généralités

- a) Aux fins du présent article, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 00 h 01 le lundi et se terminant à 24 h 00 le dimanche. La journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00 h 01.
- b) Les employés produisent des registres hebdomadaire d'activités et d'assiduité tel que déterminé par l'Employeur.

8.02 Travail de jour

**

- a) La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas, et se situe entre six (6) heures et dix-huit (18) heures. La semaine de travail normale est du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Lorsqu'il faut changer les heures normales de façon qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées à l'alinéa 8.02a), l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit, au préalable, tenir des consultations avec l'Institut au sujet de ces heures de travail et, lors de ces consultations, doit établir que les heures en question sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou de l'exploitation efficiente du service.

Jours de repos

- c) L'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.

Périodes de repos

- d) Lorsque les nécessités du service le permettent, on accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail normale.

Horaire de travail variable

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

L’alinéa 8.02f) ne s’applique pas aux employés classifiés CS qui travaillent unhoraire de travail de jour. Voir les dispositions de dérogation aux alinéas 8.03f) et g).

Semaine de travail comprimée

f)

- (i) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l’employé et avec l’approbation de l’Employeur, l’employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d’une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d’une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l’employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions de la présente paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l’employé et l’Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- (ii) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d’un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d’horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l’Employeur le droit d’établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

8.03 Travail par poste

Lorsque, à cause des nécessités du service, la durée du travail des employés est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les employés travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine à l’exclusion des pauses-repas.

- a) L’Employeur fait tout effort raisonnable :
 - (i) pour ne pas prévoir à l’horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l’employé;
 - (ii) pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
 - et
 - (iii) pour accorder des jours de repos qui devraient être consécutifs mais qui peuvent faire partie de semaines civiles distinctes.
- b) La dotation en personnel, l’établissement, l’affichage et l’exécution des horaires de postes sont la responsabilité de l’Employeur.

- c) L'Employeur établit le calendrier des postes qui doit porter sur une période minimale d'une (1) semaine, être affiché deux (2) semaines avant le début de la période prévue à l'horaire qui couvrira les exigences normales du lieu de travail.
- d) Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employés peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.
- e) Lorsque l'Employeur juge nécessaire de mettre en application un nouvel horaire de poste ou de modifier un horaire existant, il doit, sauf en cas d'urgence, consulter l'Institut à l'avance au sujet des heures de début et de fin de ces postes.

Disposition dérogatoire

Les alinéas 8.03f) et g) s'appliquent également aux employés classifiés CS qui travaillent un horaire de travail de jour.

Horaire variable

- f) Les représentants de chacune des parties intéressées devront se rencontrer, pendant la durée de la présente convention, pour étudier la possibilité d'instituer un régime d'horaires de travail qui serait différent du régime actuel de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, du lundi au vendredi chaque semaine ou de cinq (5) jours par semaine. Les parties devront faire tout effort raisonnable pour établir des horaires de travail qui leur soient mutuellement acceptables et qui respectent les exigences du service et, elles devront en particulier examiner toute proposition précise faite par un employé ou un groupe d'employés. Si les demandes de modification des horaires de travail présentées par les employés respectent les nécessités du service, elles devront être agréées.
- g) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre de toute modification éventuelle des horaires ne devra pas se traduire, en elle-même, par de nouvelles heures de travail supplémentaires ou par des frais additionnels et ne devra pas annuler le droit de l'Employeur de fixer les horaires de travail aux termes de la présente convention.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

8.04 Dans le cas des employés pour qui les dispositions des alinéas 8.02f) et 8.03f) et 8.03g) s'appliquent, les dispositions de la convention collective qui réfèrent à une journée doivent être converties en heures. Là où cette convention collective réfère à une « journée », il faudra convertir à sept virgule cinq (7,5) heures, sauf au paragraphe 17.02 concernant le congé de deuil payé qui indique qu'une journée équivaut à une journée de calendrier. Lorsqu'un employé modifie ou ne travaille plus des heures de travail variables, tous les ajustements nécessaires seront apportés.

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

– INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS (ARTICLE 2)

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

– HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 9)

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal.

Les jours de repos, les employés seront rémunérés pour tout travail exécuté par l'employé selon les taux applicables de temps supplémentaires.

– JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS (ARTICLE 12)

Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

– TEMPS DE DÉPLACEMENTS (ARTICLE 13)

Les jours de repos, les employés seront rémunérés pour tout travail exécuté par l'employé selon les taux applicables de temps supplémentaires.

Pour un jour de travail normal, la rémunération des heures supplémentaire dont il est question à l'alinéa 13.01b) s'appliquera seulement aux heures effectuées par un employé en sus de ses heures de travail quotidiennes prévues à l'horaire.

– CONGÉ

Lorsqu'un congé est approuvé, il le sera en heures et le nombre d'heures ainsi déduit lors d'une journée de congé correspondra au même nombre d'heures que l'employé aurait normalement travaillé ce jour-là.

8.05 Prime de poste et prime de fin de semaine

**

a) Prime de poste

L'employé qui travaille sur des quarts touche une prime de quart de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, (y compris les heures supplémentaires) effectuées entre seize (16) heures et huit (8) heures. La prime de quart n'est pas versée pour les heures de travail entre huit (8) heures et seize (16) heures.

**

b) Prime de fin de semaine

- (i) Les employés reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche, conformément au sous-alinéa 8.05b)(ii) ci-dessous.
- (ii) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire effectuées le samedi et/ou le dimanche et payées au taux des heures normales.

ARTICLE 9

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01 Un employé tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, doit être rémunéré de la façon suivante :

- a) pendant un jour de travail normal, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
 - b) pendant un jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite. Cependant, lorsqu'il est tenu par l'Employeur de travailler pendant un deuxième jour de repos ou consécutif et accolé de plus, il est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et chaque jour de repos suivant. Cependant, si l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un ou des jours de repos demandé(s) par ledit employé, celui-ci sera rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures travaillées et au tarif double (2) par la suite;
 - c) à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié désigné jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et à taux double (2) pour chaque heure additionnelle;
- ou
- d) à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire et qui est accolé à un jour de repos pendant lequel il a également travaillé;
 - e) lorsqu'un employé est tenu de travailler une période continue d'heures supplémentaires pendant laquelle il est éligible à une rémunération à tarif double (2), l'employé continuera à être rémunéré à ce taux jusqu'à la fin de cette période de travail d'heures supplémentaires;
 - f) aucun employé ne sera tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures accolées sans une pause d'au moins douze (12) heures avant de se présenter de nouveau au travail.

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

9.03

- a) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail, de disponibilité ou d'accord mutuel, l'Employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.
- b) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employés qualifiés qui sont facilement disponibles.

9.04

- a) À la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et l'accord de l'employé, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensatoires au taux majoré applicable prévu par cet article. L'Employeur se réserve le droit d'obliger un employé à prendre ses congés accumulés, pourvu qu'il ait au préalable fait tout effort raisonnable pour accorder ces congés aux moments et aux dates demandés par l'employé.
- b) Tous les congés compensatoires acquis en vertu du présent article et/ou des articles 10, Rappel au travail, 11, Disponibilité, 13, Temps de déplacement, en sus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures qui ne sont pas pris à la fin de l'exercice financier, qui ne sont pas utilisé par le 30 septembre de l'exercice financier suivant, sont rémunérés en argent. Ce paiement est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé à cette date. L'employé peut choisir de reporter à l'exercice financier suivante un maximum de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congés compensatoires inutilisés.
- c) À la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et l'accord de l'employé, un employé peut demander la liquidation jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures des crédits compensatoires non-utilisés qu'il a acquis. Si ce congé est approuvé, l'employé sera payé au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache, le 31 mars de l'exercice financier précédent.

9.05 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 31 mars.

9.06 Indemnité de repas

- a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire prévu, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c) Les alinéas 9.06a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

9.07 Indemnité de rentrée au travail

Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a)
 - (i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable,
ou
 - (ii) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé est tenu de se présenter au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.
- b) Si, au cours de sa journée de travail, on donne instruction à un employé de faire des heures supplémentaires non consécutives ce même jour et que l'employé effectue ces heures supplémentaires, il sera rémunéré à tarif simple pour une période minimale de deux (2) heures ou pour la durée effective du travail, selon le plus élevé des deux (2) montants.

Disposition exclue

Le paragraphe 9.08 ne s'applique qu'aux employés classifiés CS.

9.08 Lorsqu'un employé est tenu de faire des heures supplémentaires en dehors des heures de travail et de se présenter, de rester ou de retourner au travail et, que son moyen de transport habituel est modifié, le remboursement d'une indemnité au taux approuvé par l'Employeur pour les déplacements en fonction du kilométrage parcouru, tel que prévu dans la politique de l'Employeur sur les voyages, ou l'utilisation de taxis, tel que déterminé par l'Employeur, sera autorisé pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et vice versa, s'il y a lieu. Les dépenses supplémentaires de stationnement jugées acceptables par l'Employeur seront également remboursées.

ARTICLE 10

RAPPEL AU TRAVAIL

10.01 Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'un employé qui est en disponibilité est rappelé au travail par l'Employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

Le sous-alinéa 10.01a)(i) ne s'applique pas aux employés classifiés CS. Voir la disposition de dérogation.

a)

- (i) un minimum de trois (3) heures de salaire, au taux applicable des heures supplémentaires, pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;

Disposition de dérogation

Le sous-alinéa 10a)(ii) ne s'applique qu'aux employés classifiés CS.

- (ii) la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable;

ou

- b) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'il effectue.

10.02 Les heures supplémentaires acquises en vertu du paragraphe 10.01 sont rémunérées en argent; cependant, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être prises sous forme de congé compensatoire conformément aux paragraphes 9.04 et 9.05 de l'article 9, Heures supplémentaires.

10.03 Sauf dans les cas où l'employé 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 met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour être du temps de travail.

Disposition de dérogation

Le paragraphe 10.04 ne s'applique qu'aux employés classifiés CS.

10.04 Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées au paragraphe 10.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il sera remboursé pour les dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

- a) une indemnité de kilométrage au taux approuvé par l'Employeur, en fonction du kilométrage parcouru, tel que prévu dans la politique sur les voyages de l'Employeur, ou l'utilisation de taxis, tel que déterminé par l'Employeur, pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et vice versa, s'il y a lieu;
- b) les dépenses supplémentaires engagées pour le stationnement ou pour d'autres moyens de transport en commun, jugées acceptables par l'Employeur.

ARTICLE 11

DISPONIBILITÉ

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

11.02 L'employé désigné par une lettre ou une liste pour remplir des fonctions de disponibilité doit être promptement disponible et pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible à l'intérieur d'une période de temps raisonnable s'il est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de fonction de disponibilité, l'Employeur doit s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

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

11.04 L'employé en fonction de disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des montants suivants :

- a) la rémunération au taux applicable du travail supplémentaire pour les heures effectuées;
- ou
- b) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail durant une période de fonction de disponibilité de huit (8) heures.

11.05 Sauf dans le cas où l'employé 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 met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

11.06 La rémunération acquise en vertu du présent article sont rémunérées en argent; cependant, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être prises sous forme de congé compensatoire conformément aux paragraphes 9.04 et 9.05 de l'article 9, Heures supplémentaires.

Disposition de dérogation

Les paragraphes 11.07 et 11.08 ne s'appliquent qu'aux employés classifiés CS.

11.07 Lorsqu'un employé en fonction de disponibilité est rappelé au travail selon les conditions énoncées au paragraphe 11.04 et est obligé d'utiliser les services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est indemnisé conformément aux dispositions du paragraphe 10.04 de la présente convention.

11.08 L'Employeur convient que dans les endroits et dans les circonstances où des mécanismes de système d'appel électronique sont possibles et efficaces, ces derniers soient fournis sans frais aux employés qui sont en fonction de disponibilité.

ARTICLE 12

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

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

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

- k) un (1) autre jour chaque année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille, ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août,
 - et
- l) un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

12.02

- a) L'employé qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède, et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 30, Congé, pour les questions concernant les relations de travail.
- b) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

12.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 12.01 ci-dessus coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

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

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

12.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé

La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément à l'article 9, Heures supplémentaires.

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

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

12.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur ne demandera pas à un employé de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

12.08 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable,
- ou
- b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.

ARTICLE 13

TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

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

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

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

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

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

13.04 Les heures supplémentaires acquises en vertu du présent article sont rémunérées en argent; cependant, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être prises sous forme de congé compensatoire conformément aux paragraphes 9.04 et 9.05 de l'article 9, Heures supplémentaires.

13.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants : Durée du travail (article 9), Heures supplémentaires (article 8) et Jours fériés désignés payés (article 12).

13.06 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, d'une durée maximale de trois (3) heures, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

13.07 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

** ARTICLE 14

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

14.01 Général

- a) Dès qu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 17.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

14.02

**

- a) L'employé qui n'a pas accès au solde de ses congés a droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses congés.

Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- b) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois sauf en raison de 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;
- c) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

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

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

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

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

**

14.08 L'employé n'acquiert ou ne doit être accordé aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou a été accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

ARTICLE 15

CONGÉS ANNUELS

15.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré sur au moins dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;

Pour les employés classifiés PS :

- (i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire de service;
- (ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire de service;

Pour les employés classifiés SE :

- (iii) douze virgule cinq (12,5) heures jusqu'au mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- b) dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;

Pour les employés classifiés LS :

- (i) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;
- c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- e) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- f) quinze virgule six sept cinq (15,675) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- g) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

- h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

15.03

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

Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'annexe « J », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

- b) Aux fins du paragraphe 15.03a) 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 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.

15.04 Droit au congé annuel payé

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

15.05 Attribution de congé annuel

- a) Les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
- b) Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
 - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;
 - (ii) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.
- c) L'Employeur, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, prévient l'employé de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'Employeur doit, sur demande écrite de l'employé, en donner la raison par écrit.

15.06 Remplacement d'un congé annuel

Lorsque, au cours d'un congé annuel, il est accordé à l'employé :

- a) un congé de deuil,
 - ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille,
 - ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,
 - ou
- d) un congé pour comparution en vertu des dispositions du paragraphe 17.15, la période de congé annuel ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé en fait la demande et à la condition que l'Employeur y consente, ou elle est rétablie pour être utilisée plus tard.

15.07 Report et/ou épuisement des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel l'Employeur n'a pas fixé à l'employé un congé annuel jusqu'à l'épuisement de tous les crédits de congés annuels portés au crédit de l'employé, l'employé peut, sur demande, reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédit. Tous les crédits des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé en cours.
- b) Pendant une année de congé annuel, les crédits des congés annuels acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le la date de la demande.
- c) Nonobstant l'alinéa 15.07a) ci-dessus et sujet de l'alinéa 15.07d), si à la date de signature de cette convention collective ou à la date où devient assujetti un employé à cette dernière, un employé a accumulé plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congés annuels non-utilisés et acquis antérieurement, un minimum de soixante-quinze (75) heures seront accordés, mis à l'horaire par consentement mutuel ou bien payés en argent le 31 mars de chaque année, ceci débutant le 31 mars 2001, jusqu'à ce que tous les crédits des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement est effectué une (1) fois par année et est calculé en utilisant le taux horaire de la classification de l'employé stipulé dans son certificat de nomination à son poste d'attache en date du 31 mars de l'année de congé en cours.

L’alinéa 15.07d) s’applique aux employés classifiés AU et MG-AFS (AU) (tel qu’indiqué à l’annexe « E ») qui ont une banque de crédits de congés annuels distincte établie à la suite de la convention collective signée le 10 juillet 2012.

- d) La banque de crédits de congés annuels distincte établie le 10 juillet 2012 peut être utilisée ou liquidée, sous réserve des nécessités du service, sur demande de l’employé et avec l’accord de l’Employeur. Avant la cessation d’emploi ou le départ à la retraite, un employé peut liquider jusqu’à un tiers (1/3) de sa banque de congés annuels distincte au cours de chaque exercice financier. Ces crédits de congés annuels liquidés seront payés au taux de rémunération horaire de l’employé, calculé selon la classification indiquée sur son certificat de nomination à son poste d’attache à la date de la demande. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

15.08 Rappel pendant le congé annuel

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

- a) se rendre à son lieu de travail,
et
b) retourner au point d’où il a été rappelé, s’il retourne immédiatement en vacances après l’exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

mais après avoir présenté les comptes que l’Employeur exige normalement.

15.09 L’employé n’est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 15.08 ci-dessus, au remboursement de dépenses raisonnables qu’il a encourues.

15.10 Annulation d’un congé annuel

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

15.11 Congé de cessation d’emploi

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

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

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

15.13 Abandon de poste

Nonobstant le paragraphe 15.12 ci-dessus, tout employé dont l'emploi prend fin à la suite d'une déclaration portant abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 15.12 ci-dessus, s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

15.14 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

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

15.15 Nomination à un poste chez un employeur de l'Annexe I ou IV

Nonobstant le paragraphe 15.11, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

15.16

a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 15.03.

Dispositions transitoires

b) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 15.16a) ci-dessus sont exclus de l'application des alinéas 15.07a), b) et c) visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 16

CONGÉ DE MALADIE

16.01 Crédits

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures, pour chaque mois civil durant lequel l'employé touche la rémunération d'au moins soixantequinze (75) heures.

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

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

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

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

16.05 Lorsque l'employé 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 16.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, un mise en disponibilité, ou l'incapacité sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

16.06 Les crédits de congé de maladie acquis lors d'une période d'emploi antérieure dans la fonction publique mais non utilisés par un employé qui est licencié lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant son mise en disponibilité.

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

16.08 L'Employeur peut, pour une raison valable et suffisante, accorder un congé de maladie anticipé à un employé même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.

16.09 L'Employeur convient que l'employé faisant l'objet d'une recommandation de licenciement motivé conformément à l'alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada pour incapacité attribuable à une mauvaise santé ne doit pas être renvoyé avant la date à laquelle il aurait épuisé ses crédits de congé de maladie.

** ARTICLE 17

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.01 Validation

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

17.02 Congé de deuil payé

**

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

**

- a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. L'employé à droit au congé de deuil payé sous 17.02(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
- b) Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé est admissible au congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- c) À la demande de l'employé, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables.
- d) Si l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :
 - (i) La première période doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - (ii) La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à la cérémonie de commémoration.
 - (iii) L'employé peut se voir accorder un congé payé d'au plus trois (3) jours, au total, à des fins de déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

**

- f) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 17.02a), b) et e), celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congés payés sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui ont été accordés.

**

- g) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le commissaire peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou de façon différente que celui qui est prévu aux alinéas 17.02a), b) et e).

17.03 Congé de maternité non payé

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

- b) Nonobstant l'alinéa a) :

- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

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

- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

- (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16, Congé

de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 16, Congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.04 Indemnité de maternité

**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'elle :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et qu'elle 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, comme le spécifient les 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 :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée 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 interrompront 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 régime de PSC 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 (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) 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;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi ou du RQAP, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'AE 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 d'AE ou du RQAP auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

et

- (iii) l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'AE qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire 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 ladite période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 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 précédent 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 pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au régime de PSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.04a), autres que ceux qui sont précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (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 17.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la Loi sur 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).

17.06 Congé parental non payé

**

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour 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 qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que le nouveau-né de l'employé est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du congé conformément aux alinéas a) et b) ci-dessus.
- f) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins

du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.07 Indemnité parentale

**

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

Option 1: prestations parentales standard, 17.07 alinéas (c) à (k), ou

Option 2: prestations parentales prolongées, 17.07 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 irrévocabile et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

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

Administration d'allocation parentale

**

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) décrites aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournit à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
 - et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - (A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les 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 17.04a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A),

il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 17.04 a) (iii) (B), le cas échéant.

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

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé 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 ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront 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 - Prestations parentales standard :

- c) Les indemnités parentales versées conformément au régime de PSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 17.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujetti 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 du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste 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 aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales 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, elle cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (iv) lorsqu'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 pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- (v) l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.04c)(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 allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 17.04 (c) (iii) et 17.07 (c) (v) pour le même enfant.

**

- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

**

- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

- (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
- (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédent le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

**

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

**

- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.

- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du régime de PSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

**

- k) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**

Option 2 – Prestations parentales prolongée :

- l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
- i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti 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 ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption 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 ou d'adoption 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 la totalité 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 allocation 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'allocation prévue à 17.04 (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 allocation 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'allocation prévue à 17.04 (c) (iii) pour le même enfant.
- m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(l)(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) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédent le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s) Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- t) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

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

et

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

reçoit, pour chaque semaine où il 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 reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

17.09 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

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

17.10 Réaffectation ou congé liés à la maternité

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- b) La demande dont il est question au alinéa a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au alinéa a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a le droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- (i) modifie ses tâches, la réaffecte,

ou

- (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

17.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

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

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c) L'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles à deux reprises en vertu de chacun de a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. La deuxième période de congé en vertu de chaque sous-alinéa peut être accordée pourvu que l'employé soit demeuré dans la fonction publique durant une période de dix (10) ans après la fin de la première période de congé, et ce, aux termes du sous-alinéa approprié. Le congé non payé accordé en vertu de présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'Employeur.

17.12 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

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

17.13 Congé payé pour obligations familiales

**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.
 - (iv) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures inattendues d'école pour des enfants âgés quatorze (14) et dessous, ou aux enfants au-dessus de l'âge de quatorze (14) qui ont les besoins spéciaux;
 - (v) de fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de recharge en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
 - (vi) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - **
(vii) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour assister 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.
- c) Le total des congés payés qui peuvent être accordé en vertu de paragraphe 17.13 ne doit pas dépasser quarante-cinq (45) heures au cours d'un exercice financier.

17.14 Congé non payé pour besoins familiaux

Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé pour besoins familiaux sera accordé à l'employé selon les modalités suivantes :

- a) Jusqu'à cinq (5) ans de congé non payé pendant sa période d'emploi totale dans la fonction publique pourra être accordé à l'employé pour les soins de longue durée d'un membre de sa famille. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- b) L'employé en informe l'Employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

17.15 Congé payé pour comparution

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où il est tenu :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;

ou

**

- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice, sur autorisation de cette dernière,
 - (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 les circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

17.16 Congé payé pour participation à un processus de dotation

Lorsqu'un employé participe à un processus de dotation, y compris le mécanisme de recours fourni pour tous les processus de dotation de l'ARC ou pour un poste dans la fonction publique, tel que défini par la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, y compris le processus d'appel, le cas échéant, l'employé a le droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins du processus et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Cela s'applique aussi aux processus de dotation pour les mutations et les mutations latérales permanentes.

17.17 Congé payé pour accident du travail

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

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

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

17.18 Congé d'examen

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

17.19 Obligations religieuses

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b) Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé personnel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs afin de remplir leurs obligations religieuses.

- c) Nonobstant l'alinéa 17.19b), à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.
- d) L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

17.20 Congé de pré-retraite

L'Employeur accordera, un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année jusqu'à un maximum cumulé de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique.

17.21 Congé personnel

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

**

17.22 Congé pour proches aidants

- a) Un employé qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b) Le congé sans solde décrit à l'alinéa 17.22 (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c) Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

- d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé est refusée, l'alinéa 17.22 (a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé(e).
- e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.23 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé 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.

**

17.24 Congé pour violence familiale

Aux fins de ce paragraphe, 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'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 au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence au foyer de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou 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 du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, que l'employé soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé.

L'employé fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

- e. Nonobstant les alinéas 17.24(b) et 17.24(c), l'employé n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé ait commis cet acte.

ARTICLE 18

PROMOTION PROFESSIONNELLE

18.01 Généralités

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

18.02 Congé d'études non payé

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

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

- (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours, il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent article, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

18.03 Assistance aux conférences et aux congrès

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- b) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.
- c) L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.
- e) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- f) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe, sauf dans les circonstances prévues en d) ci-dessus.

18.04 Perfectionnement professionnel

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

ou

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

18.05 Critères de sélection

- a) L'Employeur doit établir des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 18.02, 18.03 et 18.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Institut.
- b) Toutes les demandes de congé formulées en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04 seront revues par l'Employeur. L'Employeur fournira au représentant de l'Institut qui est membre du Comité consultatif de l'Agence sur la promotion professionnelle, une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04.

18.06 Comité consultatif de l'Agence sur la promotion professionnelle

- a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi, les parties conviennent qu'il y aura des consultations par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un comité consultatif de l'Agence sur la promotion professionnelle. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.

- b) Les comités consultatifs de l'Agence sont composés d'un nombre mutuellement acceptable de représentants de l'Institut et de représentants de l'Employeur qui se rencontrent à un moment qui convienne aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail.
- c) Les employés qui sont membres permanents des comités consultatifs de l'Agence ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d) L'Employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de l'application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e) On convient qu'aucun engagement ne sera pris par l'une des parties sur un sujet qui n'est pas de sa compétence ni de son ressort et qu'aucun engagement ne sera interprété comme changeant, amendant, modifiant les modalités de la présente convention, ou n'y ajoutant quoi que ce soit.

ARTICLE 19

INDEMNITÉ DE DÉPART

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

a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'un deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 19.01a)(i).

b) Renvoi en cours de stage

Lors d'un renvoi en cours de stage, l'employé qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison d'un renvoi en cours de stage, reçoit une indemnité de départ équivalente au montant obtenu en multipliant son taux de rémunération

hebdomadaire en vigueur lors de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) semaines.

c) **Décès**

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

d) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines;
- (ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

19.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues aux paragraphes 19.01 et 19.05 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le paiement 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 19.05 à 19.08 de l'annexe « J » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

19.04 Nomination à un poste chez un employeur de l'annexe I, IV ou V

Un employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'annexe « J ».

19.05 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'annexe « J ».

19.06 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 Vérification, finances et sciences (VFS) à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation VFS lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 19.01b) et d) de l'annexe « J » sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention, sur ou après le 10 juillet 2012, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédent la nomination.
- b) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention, sur ou après le 10 juillet 2012, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédent 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 19.06 de l'annexe « J ». Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 20

RECLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS

20.01 Si, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur établit et met en application une nouvelle norme de classification, il doit, avant d'appliquer des taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Institut les nouveaux taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés à l'occasion de la transposition aux nouveaux niveaux.

20.02 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et des 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 21

DROITS D'INSCRIPTION

21.01 L'Employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription versés par cet employé à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

**** ARTICLE 22**

COTISATION ANNUELLE D'ASSOCIATIONS DE COMPTABLES PROFESSIONNELS

Cet article ne s'applique qu'aux employés classifiés AU, CO et FI.

22.01 Sous réserve des alinéas a), b) et c), l'Employeur s'engage à rembourser aux employés les frais de cotisation annuelle aux Comptables professionnels agréés du Canada (CPA) et à leur organisme provincial respectif.

a) À l'exception de ce qui est prévu à l'alinéa b) ci-dessous, le remboursement des frais de cotisation annuelle fait référence au paiement annuel exigé par les CPA pour maintenir en vigueur un titre professionnel et une qualité de membre. Ce remboursement inclura le paiement de la cotisation annuelle de l'Office des professions du Québec (OPQ).

- b) Certains frais de nature administrative ne sont pas remboursables sous cet article, tels que : les frais de services liés au mode de paiement des cotisations par acomptes ou par chèques postdatés, les frais de paiement en retard ou pénalité pour des cotisations payées au-delà de la date limite, les frais d'initiation imputés aux nouveaux membres d'une association de comptables, les frais de réintégration exigés pour maintenir une qualité de membre, ou des arriérés de cotisations d'années antérieures exigés par une association comptables pour être réadmis en ses rangs.
- c) Quant aux demandes de remboursement des frais de cotisation professionnelle effectuées sous cet article, les employés devront remettre à l'Employeur une preuve de paiement afin de valider leur demande de remboursement.

ARTICLE 23

TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

23.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de transformations techniques, les services d'un employé ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'annexe sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

23.02 Dans le présent article, l'expression « transformations techniques » désigne :

- a) l'introduction par l'Employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés;
- ou
- b) une transformation considérable des opérations de l'Employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés.

23.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

23.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours sauf en cas d'urgence, de la mise en place ou de la réalisation de transformations techniques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

23.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 23.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des transformations;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les transformations;
- c) le ou les lieux concernés.

23.06 Aussitôt qu'il s'avère raisonnablement possible de le faire après que le préavis aura été donné conformément au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter l'Institut d'une manière significative au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employés, des transformations techniques dont il est question dans le paragraphe 23.04. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a) Le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les transformations.
- b) Les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.

23.07 Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'Employeur décide qu'un employé 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, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 24

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

Le paragraphe 24.02 ne s'applique qu'aux employés classifiés CS.

24.02 Dans la mesure où cela est économiquement et administrativement possible, l'Employeur continue de fournir les locaux et les moyens de travail pour répondre aux exigences spéciales des services de gestion des systèmes d'ordinateurs et convient de consulter l'Institut afin d'étudier rapidement les suggestions que ce dernier peut lui faire à ce sujet.

ARTICLE 25

RECONNAISSANCE SYNDICALE

25.01 L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 12 décembre 2001, et qui vise les employés de l'unité de négociation Vérification, finances et sciences classifiés actuellement en conformité avec les normes de classification suivantes :

- Actuariat (AC)
- Bibliothéconomie (LS)
- Chimie (CH)
- Commerce (CO)
- Économistes, sociologues et statisticiens (ES)
- Éducation (ED)
- Génie et Arpentage (EN)
- Gestion financière (FI)
- Groupe de gestion (MG-AFS)
- Psychologie (PS)
- Recherche scientifique (SE)
- Sciences Physiques (PC)
- Soutien des sciences sociales (SI)
- Systèmes d'ordinateurs (CS)
- Vérification (AU)

25.02 L'Employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'Employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.

** ARTICLE 26

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

26.01 À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales. Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

26.02 L'Institut informe l'Employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque employé visé au paragraphe 26.01.

26.03 Aux fins de l'application du paragraphe 26.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains suffisants.

26.04 N'est pas assujetti au présent article, l'employé qui convainc l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada , par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question. En conséquence, l'Institut informera l'Employeur.

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

**

26.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 26.01 doivent être versées à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

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

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

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

ARTICLE 27

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

27.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les tableaux d'affichage électroniques, s'ils sont disponibles, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Institut pour y apposer des avis officiels. L'Institut 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 de réunion et d'élection, des listes des représentants de l'Institut et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

27.02 L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat.

27.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Institut de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

27.04 L'Institut 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 28

INFORMATION

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

28.02

- a) La présente convention collective et toute modification s'y rattachant seront disponibles en format électronique.
- b) Des copies imprimées de la convention collective seront fournies au syndicat et à tous les délégués de VFS.

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

ARTICLE 29

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

29.01 L'Employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer ou de désigner des employés comme représentants.

29.02 L'Institut 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 employés 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.

29.03 L'Institut communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 29.02.

29.04 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 employés, 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.

29.05 L'Institut aura la possibilité de présenter l'un de ses représentants à de nouveaux employés au cours d'une session formelle du programme d'orientation de l'Employeur, là où celle-ci existe.

ARTICLE 30

CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

30.01 **Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)**

Plaintes déposées devant la CRTESPF en vertu de l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)

Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la CRTESPF en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF allégeant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a), 186(1)b), 186(2), 187, 188a), ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la CRTESPF,
et
- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

30.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

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

- a) à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
- b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

30.03 Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé :

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

30.04 Audiences d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt publique et lors d'un mode substitutifs de règlement des différends

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

30.05 Employé cité comme témoin

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

30.06 Arbitrage des griefs

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

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

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

Employé qui présente un grief

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

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation,
et
- b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation;
et
- c) lorsque plus d'un employé a présenté un grief pour la même raison et que tous les plaignants sont représentés par l'Institut, si toutes les parties y consentent, on tiendra une seule réunion pour étudier simultanément tous les griefs.

30.08 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

30.09 Enquête concernant un grief

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

30.10 Séances de négociations contractuelles

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

30.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

30.12 Réunions entre l’Institut et la direction

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

30.13 Réunions et congrès de l’Institut

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l’Employeur accorde un congé non payé aux employés pour leur permettre d’assister aux réunions et aux congrès prévus par les statuts et la constitution de l’Institut.
- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l’Employeur accorde un congé non payé aux employés qui sont admissibles aux programmes ou aux politiques de l’Institut qui compensent les membres de l’Institut pour la perte de jours de repos lorsqu’ils assistent aux réunions ou aux séances de formation de l’Institut.

30.14 Cours de formation des représentants

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l’Employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés représentants par l’Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l’Institut et qui se rapporte aux fonctions d’un représentant.
- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l’Employeur accorde un congé payé aux employés nommés représentants par l’Institut, pour assister à des séances de formation, parrainées par l’Employeur, concernant les relations entre l’Employeur et les employés.

Ce paragraphe ne s’applique qu’aux employés classifiés CS.

30.15 Détermination de la nature du congé

Lorsque la nature du congé demandé ne peut pas être déterminée avant que la Commission des relations de travail et de l’emploi dans le secteur public fédéral ou un arbitre n’ait rendu une décision, un congé non payé est accordé dans l’attente d’une décision définitive sur la nature appropriée du congé.

ARTICLE 31

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 32

SOUS-TRAITANCE

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

ARTICLE 33

INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 34

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

34.01 Les parties reconnaissent l'importance de la résolution officieuse des différends avant de recourir à la procédure de règlement de grief officielle ou d'utiliser des mécanismes de règlement alternatif des différends afin de résoudre un grief en cours, conformément au présent article. Par conséquent, lorsqu'un employé-e :

- a) avise, dans les délais prescrits au paragraphe 34.11, qu'il ou elle désire se prévaloir des dispositions de ce paragraphe dans le but de résoudre un différend de façon informelle sans recourir à la procédure officielle de griefs et de favoriser les discussions entre l'employé-e et ses superviseurs, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief;

ou

- b) présente un grief, dans les délais prescrits sous le régime du présent article, et avise le représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié qu'il ou elle désire se prévaloir des mécanismes de règlement alternatif des différends, les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e et le représentant de l'Institut, dans les cas appropriés.
- c) Lorsqu'un employé-e désire se prévaloir d'un processus décrit à l'un des alinéas 34.01a) ou 34.01b) ci-dessus, qui concerne l'application d'une disposition de la convention collective, l'employé-e peut, sur demande, être représenté par l'Institut à toute réunion ou séance de médiation tenue pour traiter le sujet.

34.02 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 sont exclus.

34.03 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Institut.

34.04 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 34.06, 34.23 ou 34.37 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

34.05 Un grief n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

Griefs individuels

34.06 L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
- b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle il a reçu le grief.

34.07 Présentation des griefs

- (1) Sous réserve des alinéas (2) à (7), l'employé-e peut présenter un grief individuel s'il ou elle estime être lésé-e :
- a) par l'interprétation ou l'application, à son égard :
- (i) soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'Employeur et portant sur les conditions d'emploi,
ou
- (ii) soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;
ou
- b) par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
- (2) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Institut et d'être représenté-e par cette dernière.
- (5) L'employé-e qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- (6) L'employé-e ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (7) Pour l'application de l'alinéa (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

34.08 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a) le palier 1 – premier (1^{er}) palier de direction;
- b) les paliers 2 et 3 – palier(s) intermédiaire, lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) à l'Agence;

- c) le palier final – le commissaire ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

34.09 Représentants

- a) L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.
- b) Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Institut.

34.10 L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Institut. L'Institut a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

34.11 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.06 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

34.12 L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a) s'il ou elle est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e;
 - ou
- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 34.13, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

34.13 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

34.14 Lorsque l'Institut représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à l'Institut et à l'employé-e.

34.15 Si un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du grief au dernier palier est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.

34.16 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Institut, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

34.17 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 51(1)f) ou g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

34.18 L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

34.19 L'employé-e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

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

34.21 Renvoi à l'arbitrage

- (1) L'employé-e peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :
 - a) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - b) une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction péquinaire;
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l'alinéa (2).

34.22 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée au sous-alinéa 34.21(1)a), l'employé-e doit obtenir l'accord de l'Institut.

Griefs collectifs

34.23 L’Institut peut présenter un grief à l’un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

- a) l’adresse au représentant de l’Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
et
- b) remet à l’Institut un récépissé indiquant la date à laquelle il a reçu le grief.

34.24 Présentation d’un grief collectif

- (1) L’Institut peut présenter un grief collectif au nom d’employé-e-s de l’unité de négociation qui s’estiment lésés par l’interprétation ou l’application, communément à leur égard, d’une disposition d’une convention collective ou d’une décision arbitrale.
- (2) Afin de présenter le grief, l’Institut doit d’abord obtenir le consentement de chacun des employé-e-s visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l’employé-e ne vaut que pour le grief collectif à l’égard duquel son consentement a été obtenu.
- (3) L’Institut ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d’une autre loi fédérale, à l’exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- (4) Malgré l’alinéa (4), l’Institut ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l’exécution de fonctions équivalentes.
- (5) Si, relativement à toute question, un employé-e se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l’Employeur, l’Institut ne peut l’inclure parmi les employé-e-s pour le compte desquel-le-s elle présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l’employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- (6) L’Institut ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d’une instruction, d’une directive ou d’un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l’intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (7) Pour l’application de l’alinéa (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l’intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

34.25 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a) le palier 1 – premier (1^{er}) palier de direction;
- b) les paliers 2 et 3 – palier(s) intermédiaire(s), lorsqu’il existe de tel(s) palier(s) à l’Agence;
- c) le palier final – le commissaire ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

34.26 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à l'Institut le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

34.27 L'Institut a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

34.28 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'Institut peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.23, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle les employé-e-s s'estimant lésé-e-s sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

34.29 L'Institut peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a) si elle est insatisfaite de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'Institut;
 - ou
- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 34.30, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où l'Institut a présenté le grief au palier précédent.

34.30 L'Employeur répond normalement au grief de l'Institut, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

34.31 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'Institut peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

34.32 L'Institut peut retirer un grief adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

34.33 Retrait d'un grief collectif

- (1) L'employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Institut qu'il ne désire plus y souscrire.
- (2) L'Institut fournit aux représentants de l'Employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1).
- (3) Une fois l'avis reçu par l'Institut, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé-e.

34.34 Si l’Institut néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, elle est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu’elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l’ont empêché de respecter les délais prescrits.

34.35 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l’Institut à renoncer à son grief ou à s’abstenir d’exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

34.36 Renvoi à l’arbitrage

- (1) Après l’avoir porté jusqu’au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l’Institut peut renvoyer le grief collectif à l’arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l’interprétation ou à l’application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l’arbitrage d’un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l’arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l’alinéa (2).

Griefs de principe

34.37 Tant l’Employeur que l’Institut peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l’adresse au représentant de l’Institut ou de l’Employeur, selon le cas, autorisé à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief remet à l’autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

34.38 Présentation d’un grief de principe

- (1) Tant l’Employeur que l’Institut peut présenter à l’autre un grief de principe portant sur l’interprétation ou l’application d’une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l’un ou l’autre ou à l’unité de négociation de façon générale.
- (2) L’Employeur ou l’Institut ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d’une autre loi fédérale, à l’exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- (3) Malgré l’alinéa (2), l’Employeur ou l’Institut ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l’exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L’Institut ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d’une instruction, d’une directive ou d’un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l’intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (5) Pour l’application de l’alinéa (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l’intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

34.39 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum d'un (1) palier.

34.40 L'Employeur et l'Institut désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

34.41 Tant l'Employeur que l'Institut peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.37, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Institut, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

34.42 L'Employeur ou l'Institut répond normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

34.43 Tant l'Employeur que l'Institut, le cas échéant, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

34.44 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Employeur ou l'Institut à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

34.45 Renvoi à l'arbitrage

- (1) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l'alinéa (2).

34.46 Arbitrage accéléré

Les parties conviennent que tout grief arbitrable 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 parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) la déclaration de consentement signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.

- e) La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins deux 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 des causes de la CRTESPF.
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq 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 35

CONSULTATION MIXTE

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

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

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

35.04 Réunions du Comité consultatif mixte

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

35.05 Les employés membres permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la direction, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

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

ARTICLE 36

NORMES DE DISCIPLINE

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

36.02 L'Employeur convient de consulter l'Institut lorsqu'il faut modifier les normes de discipline existantes. De plus, l'Employeur accepte d'examiner attentivement les recommandations de l'Institut à ce sujet et, au besoin, de les faire adopter.

36.03 Lorsque l'on demande à un employé d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'Employeur informera l'employé que l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

36.04 Lorsque l'employé est suspendu ou congédié de ses fonctions, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou congédiement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du congédiement.

36.05 L'Employeur informe le représentant local de l'Institut qu'une telle suspension ou qu'un tel congédiement a été infligée.

36.06 L'Employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.

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

ARTICLE 37

CONFLITS DE TRAVAIL

37.01 Les employés, qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'autres employeurs, signalent la situation à l'Employeur et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir à ces employés un travail ailleurs qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

ARTICLE 38

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

38.01 Définition

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

38.02 Généralités

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

38.03 À la demande de l'employé et avec l'accord de l'Employeur, l'employé à temps partiel peut répartir ses heures de travail hebdomadaires prévues à l'horaire de manière à accomplir plus de sept virgule cinq (7,5) heures dans une quelconque journée à la condition que dans une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé à temps partiel travaille en moyenne ses heures de travail hebdomadaires prévues à l'horaire. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être convenue mutuellement par l'employé et l'Employeur.

38.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours pendant la semaine.

38.05 Les congés ne peuvent être accordés que :

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

38.06 Jours fériés désignés

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

38.07 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 12.01 de cette convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'il est indiqué, et à tarif double (2) par la suite.

38.08 Heures supplémentaires

- a) Dans le cas d'un employé à temps partiel, « Heures supplémentaires » désigne le travail autorisé en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.
- b) Dans le cas d'un employé à temps partiel dont l'horaire de travail est établie conformément au paragraphe 38.03 du présent article, « Heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé à temps partiel, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

38.09 Sous réserve du paragraphe 38.08, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique l'article 9, Heures supplémentaires, de cette convention.

Le paragraphe 38.10 ne s'applique pas aux employés classifiés CS.

38.10 Rappel au travail

Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément à l'article 10, Rappel au travail, et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales.

38.11 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve du paragraphe 38.04, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à la rentrée au travail de cette convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales.

38.12 Congé de deuil

Nonobstant le paragraphe 38.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 17.02 – Congé de deuil payé.

38.13 Congé annuel

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

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit un dix virgule six deux cinq (10,625) heures par mois, 0,282 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six sept cinq (15,675) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois, 0,466 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- h) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq zéro (18,750) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

38.14 Congés de maladie

L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

38.15 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 38.13 et 38.14 du présent article, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à plein temps.

38.16 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 19, Indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à plein temps et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

38.17 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans le paragraphe 38.16 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

ARTICLE 39

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

39.01 Aux fins du présent article,

- a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.

39.02 Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :

- a) la formule qui servira à cet effet;
- b) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.

39.03

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

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

- b) Les représentants de l'Employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.
- c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

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

39.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de :

a) le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu;

et

b) soumettre des commentaires écrits que l'employé juge appropriés concernant le rapport, et que ces commentaires soient inclus au rapport.

39.06 Lorsque l'Employeur n'a pas jugé nécessaire de mettre en place un processus annuel d'évaluation de rendement, un employé qui en fait la demande se verra accorder une évaluation de son rendement.

ARTICLE 40

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

40.01 Sur demande de l'employé, l'Employeur donne à un employeur éventuel des références reliées au travail de cet employé qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions.

40.02 Lorsqu'un employeur éventuel de l'extérieur de la fonction publique demande des références personnelles au sujet d'un employé, elles ne lui seront fournies qu'avec le consentement écrit de ce dernier.

ARTICLE 41

HARCÈLEMENT SEXUEL

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

41.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l'alinéa 41.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

** ARTICLE 42

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

42.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, ses caractéristiques génétiques, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié, ou a obtenu une suspension du casier judiciaire, son adhésion au syndicat ou son activité dans l'Institut.

42.02

- 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 39.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

ARTICLE 43

IMMUNISATION

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

** ARTICLE 44

ADMINISTRATION DE LA PAYE

44.01 Sous réserve des paragraphes 44.01 à 44.08 inclusivement et des notes de l'annexe « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

44.02 Un employé a droit à une rémunération pour services rendus :

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

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

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

44.04 Administration de la paie

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

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

44.05 Taux de rémunération

- a) Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de la signature de la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité », désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancien employé qui était un employé de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (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 Politique sur les conditions d'emploi de l'ARC, 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 ni avis n'est remis conformément au paragraphe 44.05 pour un dollar (1 \$) ou moins.

44.06 Le présent article est assujetti au protocole d'accord signé par le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des employés dont le poste est bloqué.

**

44.07 Rémunération provisoire

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant trois (3) jours ouvrables ou trois (3) postes consécutifs, il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

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

44.08 Prime de performance – Groupe de gestion

- a) À la discrétion de l'Employeur, les employés qui effectuent les tâches d'un poste classifié dans le Groupe de Gestion (MG) au cours de la période annuelle de révision seront éligibles, selon les conditions établies par l'Employeur, à recevoir une prime de performance sous la forme d'un montant forfaitaire pouvant atteindre jusqu'à cinq pour cent (5 %) du salaire de la position substantive détenue le dernier jour de la période annuelle d'évaluation de rendement.
- b) Le montant forfaitaire prévu au présent paragraphe et remis aux employés en guise de prime de performance ne fait pas partie de leur salaire.

ARTICLE 45

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

45.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant constituer un conflit d'intérêt, les employés ne se voient pas empêcher d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'Employeur.

ARTICLE 46

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

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

**** ARTICLE 47**

DURÉE DE LA CONVENTION

**

47.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 21 décembre 2022.

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

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

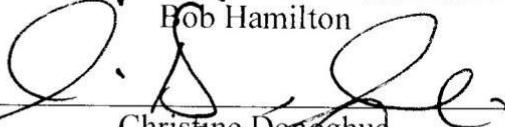
**

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

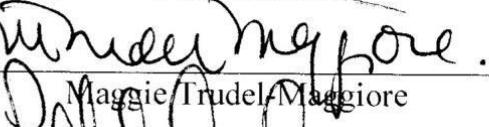
SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

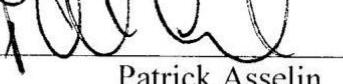
**L'AGENCE DU REVENU DU
CANADA**

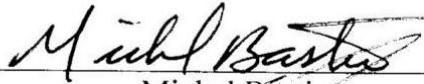

Bob Hamilton


Christine Donoghue

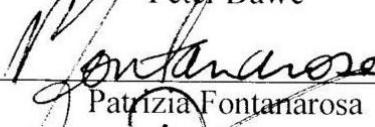

Dan Couture


Maggie Trudel-Maggiore

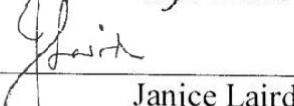

Patrick Asselin

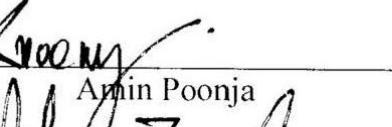

Michel Bastien

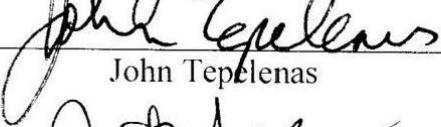

Peter Dawe

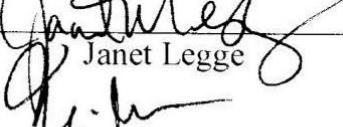

Patrizia Fontanarosa

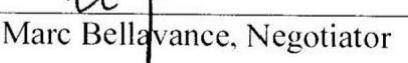

Rob Kelln


Janice Laird


Amin Poonja

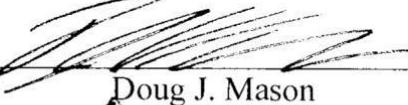

John Tepelenas


Janet Legge


Marc Bellavance, Negotiator

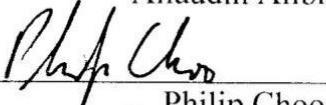
**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

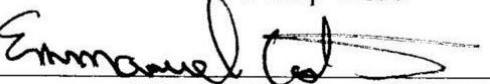

Debi Daviau

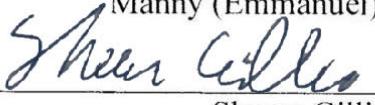

Doug J. Mason

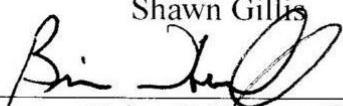

Mark Muench

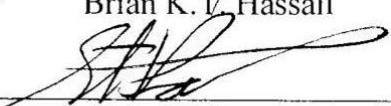

Allaudin Alibhai

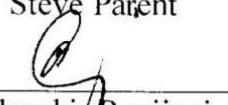

Philip Choo

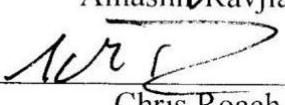

Manny (Emmanuel) Costain

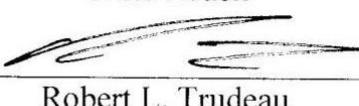

Shawn Gillis


Brian K.T. Hassall


Steve Parent


Alnashir Rayjiani


Chris Roach


Robert L. Trudeau


Vance Coulas, Negotiator


Jean-Paul Leduc, Negotiator

**** ANNEXE « A »**

AC – ACTUARIAT
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

AC-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	60881	64641	67612	70579	73553	76524	79490	82455	85999
À :	A	61369	65159	68153	71144	74142	77137	80126	83115	86687
	B	62597	66463	69517	72567	75625	78680	81729	84778	88421
	C	62723	66596	69657	72713	75777	78838	81893	84948	88598
	D	63978	67928	71051	74168	77293	80415	83531	86647	90370
	E	64938	68947	72117	75281	78453	81622	84784	87947	91726
	F	65913	69982	73199	76411	79630	82847	86056	89267	93102
AC-1	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)		
De :	\$	89525	92857	96049	99259	102980	106839	110701	114564	
À :	A	90242	93600	96818	100054	103804	107694	111587	115481	
	B	92047	95472	98755	102056	105881	109848	113819	117791	
	C	92232	95663	98953	102261	106093	110068	114047	118027	
	D	94077	97577	100933	104307	108215	112270	116328	120388	
	E	95489	99041	102447	105872	109839	113955	118073	122194	
	F	96922	100527	103984	107461	111487	115665	119845	124027	
AC-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	104377	107894	111406	114920	118436	122708	127143	131573	136005
À :	A	105213	108758	112298	115840	119384	123690	128161	132626	137094
	B	107318	110934	114544	118157	121772	126164	130725	135279	139836
	C	107533	111156	114774	118394	122016	126417	130987	135550	140116
	D	109684	113380	117070	120762	124457	128946	133607	138261	142919
	E	111330	115081	118827	122574	126324	130881	135612	140335	145063
	F	113000	116808	120610	124413	128219	132845	137647	142441	147239

AC-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	120802	124473	128155	132356	136904	141603	146464	151332	153796
À :	A	121769	125469	129181	133415	138000	142736	147636	152543	155027
	B	124205	127979	131765	136084	140760	145591	150589	155594	158128
	C	124454	128235	132029	136357	141042	145883	150891	155906	158445
	D	126944	130800	134670	139085	143863	148801	153909	159025	161614
	E	128849	132762	136691	141172	146021	151034	156218	161411	164039
	F	130782	134754	138742	143290	148212	153300	158562	163833	166500

ANNEXE « A »

** AC – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein aux niveaux AC-1 à AC-5 est de cinquante-deux (52) semaines. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés travaillant plus qu'à temps majoré de moitié, mais moins qu'à temps plein est de cent quatre (104) semaines. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés travaillant plus du tiers temps, mais moins qu'à temps majoré de moitié, est de cent cinquante-six (156) semaines.
2. a) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification AC au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification AC, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.
- b) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à temps partiel entrera en vigueur le premier (1^{er}) jour de travail suivant la fin des semaines stipulées dans ludit article.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
 - b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. Échelle de rémunération AC-1 : Sous réserve des notes a) à e) ci-dessous, les employés de niveau AC-1 sont rémunérés au taux approprié en fonction du nombre d'examens réussis et des années d'expérience.
 - a) Les examens cités dans la note sur la rémunération 4 sont les examens prescrits par la Society of Actuaries (SOA) et l'Institut canadien des actuaires (ICA). Il n'est pas obligatoire de faire les examens en ordre séquentiel; toutefois, chaque élément de l'examen doit être fait dans le but de réussir un examen. Les examens sont énumérés dans le tableau de la prochaine page.
 - b) L'avancement dans les échelles de rémunération du niveau AC-1 se poursuivra (voir note 2) jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 5^e échelon. L'avancement au-delà du 5^e échelon s'effectue si l'employé a réussi trois (3) examens. Une fois qu'un employé a atteint le 5^e échelon et qu'il a réussi le nombre requis d'examens, l'avancement dans les échelles de rémunération du niveau AC-1 se poursuivra (voir note 2) jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 10^e échelon.

- c) L'avancement au-delà du 10^e échelon s'effectue si l'employé a réussi sept (7) examens ou qu'il est devenu un membre associé de la Society of Actuaries.
- d) Si l'employé réussit trois (3) examens sans avoir atteint le 5^e échelon, il avancera alors au 5^e échelon et obtiendra une autre augmentation d'échelon pour chaque examen supplémentaire réussi à partir du 5^e échelon. Les autres augmentations d'échelon seront obtenues rétroactivement à la date de l'examen. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience.
- e) Si l'employé réussit sept (7) examens sans avoir atteint le 10^e échelon, il avancera alors au 10^e échelon et obtiendra une autre augmentation d'échelon pour chaque examen supplémentaire après en avoir réussi sept (7). Les autres augmentations d'échelon seront obtenues rétroactivement à la date de l'examen. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience.

Table – Examens SOA et CIA

1	Examen P : Probabilités
2	Examen FM : Mathématiques financières et VEE ECON : Validation par l'expérience en éducation – Économie et VEE ACCFIN : Validation par l'expérience en éducation – Comptabilité et Finance
3	Examen LTAM : Mathématiques actuarielles (long terme)
4	Examen IFM : Investissements et marchés financiers
5	Examen STAM : Mathématiques actuarielles (court terme) et Examen SRM : Statistiques pour la modélisation de risques et VEE MATSTAT : Validation par l'expérience en éducation – Statistiques mathématiques
6	FAP MOD 1 à MOD 5 : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle – Modules 1 à 5 et FAP Examen 1 : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle – Évaluation intérimaire
7	FAP MOD 6 à MOD 8 : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle – Modules 6 à 8 et FAP Examen 2 : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle – Évaluation finale et Examen PA : Analytique prédictive et APC : Atelier sur le professionnalisme (associés)
8	FSA Modules : Modules de « Fellowship » et FSA MOD DMAC : Module du Processus décisionnel & communication et Examen RPIRM : Placements (régimes de retraite) et la gestion des risques
9	Examen FR : Financement et la réglementation
10	Examen DA : Caractéristiques de conception et comptabilité

**** ANNEXE « A »**

**AU – VÉRIFICATION
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

- \$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017
- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

AU – Perfectionnement

De :	\$ 50178	à	64605
À :	A 50580	à	65122
	B 51592	à	66425
	C 51696	à	66558
	D 52730	à	67890
	E 53521	à	68909
	F 54324	à	69943

AU-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

De :	\$ 59674	62131	64605	67076	69552	72025	74501	78134
À :	A 60152	62629	65122	67613	70109	72602	75098	78760
	B 61356	63882	66425	68966	71512	74055	76600	80336
	C 61479	64010	66558	69104	71656	74204	76754	80497
	D 62709	65291	67890	70487	73090	75689	78290	82107
	E 63650	66271	68909	71545	74187	76825	79465	83339
	F 64605	67266	69943	72619	75300	77978	80657	84590

AU-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

De :	\$ 71133	73579	76024	78472	80917	83365	85808	91152
À :	A 71703	74168	76633	79100	81565	84032	86495	91882
	B 73138	75652	78166	80682	83197	85713	88225	93720
	C 73285	75804	78323	80844	83364	85885	88402	93908
	D 74751	77321	79890	82461	85032	87603	90171	95787
	E 75873	78481	81089	83698	86308	88918	91524	97224
	F 77012	79659	82306	84954	87603	90252	92897	98683

AU-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	81525	84575	87476	90372	93272	96167	99065
À :	A	82178	85252	88176	91095	94019	96937	99858
	B	83822	86958	89940	92917	95900	98876	101856
	C	83990	87132	90120	93103	96092	99074	102060
	D	85670	88875	91923	94966	98014	101056	104102
	E	86956	90209	93302	96391	99485	102572	105664
	F	88261	91563	94702	97837	100978	104111	107249
AU-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	91968	95296	98569	101846	105127	108403	111682
À :	A	92704	96059	99358	102661	105969	109271	112576
	B	94559	97981	101346	104715	108089	111457	114828
	C	94749	98177	101549	104925	108306	111680	115058
	D	96644	100141	103580	107024	110473	113914	117360
	E	98094	101644	105134	108630	112131	115623	119121
	F	99566	103169	106712	110260	113813	117358	120908
AU-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	102299	105632	108963	112292	115623	118950	122276
À :	A	103118	106478	109835	113191	116548	119902	123255
	B	105181	108608	112032	115455	118879	122301	125721
	C	105392	108826	112257	115686	119117	122546	125973
	D	107500	111003	114503	118000	121500	124997	128493
	E	109113	112669	116221	119770	123323	126872	130421
	F	110750	114360	117965	121567	125173	128776	132378
AU-6		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	112261	115961	119663	123370	127072	130775	134476
À :	A	113160	116889	120621	124357	128089	131822	135552
	B	115424	119227	123034	126845	130651	134459	138264
	C	115655	119466	123281	127099	130913	134728	138541
	D	117969	121856	125747	129641	133532	137423	141312
	E	119739	123684	127634	131586	135535	139485	143432
	F	121536	125540	129549	133560	137569	141578	145584

ANNEXE « A »

**** AU – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux AU-1 à AU-6 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification AU au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification AU, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. En ce qui concerne l'échelle de traitements des employés AU-PER, consulter Augmentation d'échelon de rémunération et Administration des rajustements de la rémunération pour l'échelle de traitements de perfectionnement à la fin de l'annexe « A ».

**** ANNEXE « A »**

**CH – CHIMIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons

E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

CH-1			(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	36558	à	50862	54183	56615	59045
À :	A	36851	à	51269	54617	57068	59518
	B	37589	à	52295	55710	58210	60709
	C	37665	à	52400	55822	58327	60831
	D	38419	à	53448	56939	59494	62048
	E	38996	à	54250	57794	60387	62979
	F	39581	à	55064	58661	61293	63924
CH-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	59669	62600	65535	68467	71417	74339
À :	A	60147	63101	66060	69015	71989	74934
	B	61350	64364	67382	70396	73429	76433
	C	61473	64493	67517	70537	73576	76586
	D	62703	65783	68868	71948	75048	78118
	E	63644	66770	69902	73028	76174	79290
	F	64599	67772	70951	74124	77317	80480
CH-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	71677	75205	78730	82263	85781	89310
À :	A	72251	75807	79360	82922	86468	90025
	B	73697	77324	80948	84581	88198	91826
	C	73845	77479	81110	84751	88375	92010
	D	75322	79029	82733	86447	90143	93851
	E	76452	80215	83974	87744	91496	95259
	F	77599	81419	85234	89061	92869	96688
							100506
							102659
							106476

CH-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
De :	\$	86145	90089	93733	97369	101007	104646	108285
À :	A	86835	90810	94483	98148	101816	105484	109152
	B	88572	92627	96373	100111	103853	107594	111336
	C	88750	92813	96566	100312	104061	107810	111559
	D	90525	94670	98498	102319	106143	109967	113791
	E	91883	96091	99976	103854	107736	111617	115498
	F	93262	97533	101476	105412	109353	113292	117231

CH-5	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
De :	\$	99585	103865	108150	112432	116713	120998
À :	A	100382	104696	109016	113332	117647	121966
	B	102390	106790	111197	115599	120000	124406
	C	102595	107004	111420	115831	120240	124655
	D	104647	109145	113649	118148	122645	127149
	E	106217	110783	115354	119921	124485	129057
	F	107811	112445	117085	121720	126353	130993

**** ANNEXE « A »**

CH – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux CH-1 à CH-5, autre que ceux qui ont l'échelle de traitements des CH-1 entre les étapes 1 et 2, est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification CH au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification CH, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. En ce qui concerne l'échelle de traitements des employés CH-1 entre les étapes 1 et 2, consulter Augmentation d'échelon de rémunération et Administration des rajustements de la rémunération pour l'échelle de traitements de perfectionnement à la fin de l'annexe « A ».

** ANNEXE « A »

CO – COMMERCE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

CO-PER

De :	\$	29786	à	66029
À :	A	30025	à	66558
	B	30626	à	67890
	C	30688	à	68026
	D	31302	à	69387
	E	31772	à	70428
	F	32249	à	71485

CO-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	55395	58014	60626	63246	65848	68475	71086
À :	A	55839	58479	61112	63752	66375	69023	71655
	B	56956	59649	62335	65028	67703	70404	73089
	C	57070	59769	62460	65159	67839	70545	73236
	D	58212	60965	63710	66463	69196	71956	74701
	E	59086	61880	64666	67460	70234	73036	75822
	F	59973	62809	65636	68472	71288	74132	76960
								79789

CO-1	(9)	(10)
De :	\$	76312
À :	A	76923
	B	78462
	C	78619
	D	80192
	E	81395
	F	82616
		85449

CO-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	72210	75972	79735	83498	87251	91017	94769	98541	102297
À :	A	72788	76580	80373	84166	87950	91746	95528	99330	103116
	B	74244	78112	81981	85850	89709	93581	97439	101317	105179
	C	74393	78269	82145	86022	89889	93769	97634	101520	105390
	D	75881	79835	83788	87743	91687	95645	99587	103551	107498
	E	77020	81033	85045	89060	93063	97080	101081	105105	109111
	F	78176	82249	86321	90396	94459	98537	102598	106682	110748

CO-2	(10)	(11)	
De :	\$	106059	109813
À :	A	106908	110692
	B	109047	112906
	C	109266	113132
	D	111452	115395
	E	113124	117126
	F	114821	118883

CO-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	88504	92695	96880	101066	105252	109435	113370	117310	121244
À :	A	89213	93437	97656	101875	106095	110311	114277	118249	122214
	B	90998	95306	99610	103913	108217	112518	116563	120614	124659
	C	91180	95497	99810	104121	108434	112744	116797	120856	124909
	D	93004	97407	101807	106204	110603	114999	119133	123274	127408
	E	94400	98869	103335	107798	112263	116724	120920	125124	129320
	F	95816	100353	104886	109415	113947	118475	122734	127001	131260

CO-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
De :	\$	101045	105616	110148	114407	118657	122917	127170	131427
À :	A	101854	106461	111030	115323	119607	123901	128188	132479
	B	103892	108591	113251	117630	122000	126380	130752	135129
	C	104100	108809	113478	117866	122244	126633	131014	135400
	D	106182	110986	115748	120224	124689	129166	133635	138108
	E	107775	112651	117485	122028	126560	131104	135640	140180
	F	109392	114341	119248	123859	128459	133071	137675	142283

**** ANNEXE « A »**

**

CO – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein aux niveaux CO-1 à CO-4 est de cinquante-deux (52) semaines.
- b) À l'exception des CO-PER, un employé à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de cinquante-deux (52) semaines au taux horaire normal durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé.
2. a) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à temps plein qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification CO au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification CO, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.
- b) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à temps partiel entrera en vigueur le premier (1^{er}) jour de travail suivant la fin des semaines stipulées dans ludit article.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. En ce qui concerne l'échelle de traitements des employés CO-PER, consulter Augmentation d'échelon de rémunération et Administration des rajustements de la rémunération pour l'échelle de traitements de perfectionnement à la fin de l'annexe « A ».

**** ANNEXE « A »**

CS – SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

CS-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De : \$	59580	61714	63832	65955	68067	70188	72311	74425
À : A	60057	62208	64343	66483	68612	70750	72890	75021
	B	61259	63453	65630	67813	69985	72165	74348
	C	61382	63580	65762	67949	70125	72310	74497
	D	62610	64852	67078	69308	71528	73757	75987
	E	63550	65825	68085	70348	72601	74864	77127
	F	64504	66813	69107	71404	73691	75987	78284
CS-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De : \$	71396	73682	75969	78259	80546	82832	85117	87402
À : A	71968	74272	76577	78886	81191	83495	85798	88102
	B	73408	75758	78109	80464	82815	85165	87514
	C	73555	75910	78266	80625	82981	85336	87690
	D	75027	77429	79832	82238	84641	87043	89444
	E	76153	78591	81030	83472	85911	88349	90786
	F	77296	79770	82246	84725	87200	89675	92148
CS-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De : \$	84502	87404	90313	93219	96125	99034	101936	104842
À : A	85179	88104	91036	93965	96894	99827	102752	105681
	B	86883	89867	92857	95845	98832	101824	104808
	C	87057	90047	93043	96037	99030	102028	105018
	D	88799	91848	94904	97958	101011	104069	107119
	E	90131	93226	96328	99428	102527	105631	108726
	F	91483	94625	97773	100920	104065	107216	110357

CS-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
De :	\$	96943	100280	103607	106939	110269	113599	116930	120264
À :	A	97719	101083	104436	107795	111152	114508	117866	121227
	B	99674	103105	106525	109951	113376	116799	120224	123652
	C	99874	103312	106739	110171	113603	117033	120465	123900
	D	101872	105379	108874	112375	115876	119374	122875	126378
	E	103401	106960	110508	114061	117615	121165	124719	128274
	F	104953	108565	112166	115772	119380	122983	126590	130199

CS-5	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	111787	115934	120077	124228	128375	132522	136673	140819	144965
À :	A	112682	116862	121038	125222	129402	133583	137767	141946	146125
	B	114936	119200	123459	127727	131991	136255	140523	144785	149048
	C	115166	119439	123706	127983	132255	136528	140805	145075	149347
	D	117470	121828	126181	130543	134901	139259	143622	147977	152334
	E	119233	123656	128074	132502	136925	141348	145777	150197	154620
	F	121022	125511	129996	134490	138979	143469	147964	152450	156940

**** ANNEXE « A »**

**CS – GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE,
JOURNALIERS ET HORAIRES
22 DÉCEMBRE 2018**

CS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Annuel	\$	61259	63453	65630	67813	69985	72165	74348	76522
Hebdomadaire		1174.08	1216.13	1257.86	1299.70	1341.33	1383.11	1424.95	1466.61
Journalier		234.82	243.23	251.57	259.94	268.27	276.62	284.99	293.32
Horaire		31.31	32.43	33.54	34.66	35.77	36.88	38.00	39.11
CS-2									
Annuel	\$	73408	75758	78109	80464	82815	85165	87514	89865
Hebdomadaire		1406.93	1451.97	1497.03	1542.16	1587.22	1632.26	1677.28	1722.34
Journalier		281.39	290.39	299.41	308.43	317.44	326.45	335.46	344.47
Horaire		37.52	38.72	39.92	41.12	42.33	43.53	44.73	45.93
CS-3									
Annuel	\$	86883	89867	92857	95845	98832	101824	104808	107795
Hebdomadaire		1665.19	1722.38	1779.69	1836.96	1894.20	1951.55	2008.74	2065.99
Journalier		333.04	344.48	355.94	367.39	378.84	390.31	401.75	413.20
Horaire		44.41	45.93	47.46	48.99	50.51	52.04	53.57	55.09
CS-4									
Annuel	\$	99674	103105	106525	109951	113376	116799	120224	123652
Hebdomadaire		1910.34	1976.10	2041.65	2107.31	2172.95	2238.56	2304.20	2369.90
Journalier		382.07	395.22	408.33	421.46	434.59	447.71	460.84	473.98
Horaire		50.94	52.70	54.44	56.19	57.95	59.69	61.45	63.20
CS-5									
Annuel	\$	114936	119200	123459	127727	131991	136255	140523	144785
Hebdomadaire		2202.85	2284.58	2366.20	2448.00	2529.73	2611.45	2693.25	2774.93
Journalier		440.57	456.92	473.24	489.60	505.95	522.29	538.65	554.99
Horaire		58.74	60.92	63.10	65.28	67.46	69.64	71.82	74.00
CS-5									
			(9)						
Annuel	\$	149048							
Hebdomadaire		2856.64							
Journalier		571.33							
Horaire		76.18							

**** ANNEXE « A »**

**CS – GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE,
JOURNALIERS ET HORAIRES
22 DÉCEMBRE 2019**

CS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Annuel	\$	62610	64852	67078	69308	71528	73757	75987	78210
Hebdomadaire		1199.98	1242.95	1285.61	1328.35	1370.90	1413.62	1456.36	1498.97
Journalier		240.00	248.59	257.12	265.67	274.18	282.72	291.27	299.79
Horaire		32.00	33.15	34.28	35.42	36.56	37.70	38.84	39.97
CS-2									
Annuel	\$	75027	77429	79832	82238	84641	87043	89444	91846
Hebdomadaire		1437.96	1484.00	1530.05	1576.17	1622.22	1668.26	1714.27	1760.31
Journalier		287.59	296.80	306.01	315.23	324.44	333.65	342.85	352.06
Horaire		38.35	39.57	40.80	42.03	43.26	44.49	45.71	46.94
CS-3									
Annuel	\$	88799	91848	94904	97958	101011	104069	107119	110172
Hebdomadaire		1701.91	1760.35	1818.92	1877.45	1935.97	1994.58	2053.03	2111.55
Journalier		340.38	352.07	363.78	375.49	387.19	398.92	410.61	422.31
Horaire		45.38	46.94	48.50	50.07	51.63	53.19	54.75	56.31
CS-4									
Annuel	\$	101872	105379	108874	112375	115876	119374	122875	126378
Hebdomadaire		1952.47	2019.68	2086.67	2153.77	2220.87	2287.91	2355.01	2422.15
Journalier		390.49	403.94	417.33	430.75	444.17	457.58	471.00	484.43
Horaire		52.07	53.86	55.64	57.43	59.22	61.01	62.80	64.59
CS-5									
Annuel	\$	117470	121828	126181	130543	134901	139259	143622	147977
Hebdomadaire		2251.42	2334.94	2418.37	2501.97	2585.50	2669.02	2752.64	2836.11
Journalier		450.28	466.99	483.67	500.39	517.10	533.80	550.53	567.22
Horaire		60.04	62.27	64.49	66.72	68.95	71.17	73.40	75.63
CS-5		(9)							
Annuel	\$	152334							
Hebdomadaire		2919.62							
Journalier		583.92							
Horaire		77.86							

**** ANNEXE « A »**

**CS – GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE,
JOURNALIERS ET HORAIRES
22 DÉCEMBRE 2020**

CS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Annuel	\$	63550	65825	68085	70348	72601	74864	77127	79384
Hebdomadaire		1217.99	1261.60	1304.91	1348.28	1391.46	1434.84	1478.21	1521.47
Journalier		243.60	252.32	260.98	269.66	278.29	286.97	295.64	304.29
Horaire		32.48	33.64	34.80	35.95	37.11	38.26	39.42	40.57
CS-2									
Annuel	\$	76153	78591	81030	83472	85911	88349	90786	93224
Hebdomadaire		1459.54	1506.27	1553.01	1599.82	1646.56	1693.29	1740.00	1786.72
Journalier		291.91	301.25	310.60	319.96	329.31	338.66	348.00	357.34
Horaire		38.92	40.17	41.41	42.66	43.91	45.15	46.40	47.65
CS-3									
Annuel	\$	90131	93226	96328	99428	102527	105631	108726	111825
Hebdomadaire		1727.44	1786.76	1846.21	1905.63	1965.02	2024.51	2083.83	2143.23
Journalier		345.49	357.35	369.24	381.13	393.00	404.90	416.77	428.65
Horaire		46.07	47.65	49.23	50.82	52.40	53.99	55.57	57.15
CS-4									
Annuel	\$	103401	106960	110508	114061	117615	121165	124719	128274
Hebdomadaire		1981.77	2049.98	2117.99	2186.08	2254.20	2322.24	2390.35	2458.49
Journalier		396.35	410.00	423.60	437.22	450.84	464.45	478.07	491.70
Horaire		52.85	54.67	56.48	58.30	60.11	61.93	63.74	65.56
CS-5									
Annuel	\$	119233	123656	128074	132502	136925	141348	145777	150197
Hebdomadaire		2285.21	2369.98	2454.65	2539.52	2624.29	2709.06	2793.95	2878.66
Journalier		457.04	474.00	490.93	507.90	524.86	541.81	558.79	575.73
Horaire		60.94	63.20	65.46	67.72	69.98	72.24	74.51	76.76
CS-5		(9)							
Annuel	\$	154620							
Hebdomadaire		2963.43							
Journalier		592.69							
Horaire		79.02							

**** ANNEXE « A »**

**CS – GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE,
JOURNALIERS ET HORAIRES
22 DÉCEMBRE 2021**

CS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Annuel	\$	64504	66813	69107	71404	73691	75987	78284	80575
Hebdomadaire		1236.28	1280.53	1324.50	1368.52	1412.35	1456.36	1500.38	1544.29
Journalier		247.26	256.11	264.90	273.70	282.47	291.27	300.08	308.86
Horaire		32.97	34.15	35.32	36.49	37.66	38.84	40.01	41.18
CS-2									
Annuel	\$	77296	79770	82246	84725	87200	89675	92148	94623
Hebdomadaire		1481.45	1528.86	1576.32	1623.83	1671.27	1718.70	1766.10	1813.53
Journalier		296.29	305.77	315.26	324.77	334.25	343.74	353.22	362.71
Horaire		39.51	40.77	42.04	43.30	44.57	45.83	47.10	48.36
CS-3									
Annuel	\$	91483	94625	97773	100920	104065	107216	110357	113503
Hebdomadaire		1753.35	1813.57	1873.91	1934.22	1994.50	2054.89	2115.09	2175.39
Journalier		350.67	362.71	374.78	386.84	398.90	410.98	423.02	435.08
Horaire		46.76	48.36	49.97	51.58	53.19	54.80	56.40	58.01
CS-4									
Annuel	\$	104953	108565	112166	115772	119380	122983	126590	130199
Hebdomadaire		2011.52	2080.75	2149.76	2218.87	2288.03	2357.08	2426.21	2495.38
Journalier		402.30	416.15	429.95	443.77	457.61	471.42	485.24	499.08
Horaire		53.64	55.49	57.33	59.17	61.01	62.86	64.70	66.54
CS-5									
Annuel	\$	121022	125511	129996	134490	138979	143469	147964	152450
Hebdomadaire		2319.50	2405.53	2491.49	2577.62	2663.66	2749.71	2835.86	2921.84
Journalier		463.90	481.11	498.30	515.52	532.73	549.94	567.17	584.37
Horaire		61.85	64.15	66.44	68.74	71.03	73.33	75.62	77.92
CS-5			(9)						
Annuel	\$	156940							
Hebdomadaire		3007.90							
Journalier		601.58							
Horaire		80.21							

**** ANNEXE « A »**

**

CS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux CS-1 à CS-5 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification CS au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification CS, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

**** ANNEXE « A »**

**ED-EDS – SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

EDS-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	68378	71944	74532	77114	79690
À :	A	68926	72520	75129	77731	80328
	B	70305	73971	76632	79286	81935
	C	70446	74119	76786	79445	82099
	D	71855	75602	78322	81034	83741
	E	72933	76737	79497	82250	84998
	F	74027	77889	80690	83484	86273
						89071
EDS-2	(1)	(2)	(3)	(4)		
De :	\$	81928	84494	87047	89600	
À :	A	82584	85170	87744	90317	
	B	84236	86874	89499	92124	
	C	84405	87048	89678	92309	
	D	86094	88789	91472	94156	
	E	87386	90121	92845	95569	
	F	88697	91473	94238	97003	
EDS-3	(1)	(2)	(3)	(4)		
De :	\$	87433	90194	92940	95688	
À :	A	88133	90916	93684	96454	
	B	89896	92735	95558	98384	
	C	90076	92921	95750	98581	
	D	91878	94780	97665	100553	
	E	93257	96202	99130	102062	
	F	94656	97646	100617	103593	

EDS-4		(1)	(2)	(3)	(4)
De :	\$	93752	96589	99427	102259
À :	A	94503	97362	100223	103078
	B	96394	99310	102228	105140
	C	96587	99509	102433	105351
	D	98519	101500	104482	107459
	E	99997	103023	106050	109071
	F	101497	104569	107641	110708

EDS-5		(1)	(2)	(3)	(4)
De :	\$	101055	104159	107229	110298
À :	A	101864	104993	108087	111181
	B	103902	107093	110249	113405
	C	104110	107308	110470	113632
	D	106193	109455	112680	115905
	E	107786	111097	114371	117644
	F	109403	112764	116087	119409

**** ANNEXE « A »**

**

SOUS-GROUPE ED-EDS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux ED-EDS-1 à ED-EDS-5 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification ED-EDS au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification ED-EDS, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

** ANNEXE « A »

ED-LAT – SOUS-GROUPE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

LE SALAIRE À VERSER AUX EMPLOYÉES DES NIVEAUX ED-LAT 01 ET 02 (ENSEIGNEMENT DES LANGUES) DOIT ÊTRE DÉTERMINÉ DE LA FAÇON SUIVANTE :

ENSEIGNEMENT DES LANGUES 1 L'EMPLOYÉ TOUCHERA LE TAUX DE LA GRILLE QUE VALENT SON INSTRUCTION ET SON EXPÉRIENCE

ENSEIGNEMENT DES LANGUES 2 L'EMPLOYÉ TOUCHERA LE TAUX DE LA GRILLE QUE VALENT SON INSTRUCTION, SON EXPÉRIENCE ET L'ALLOCATION DE PROFESSEUR SÉNIOR.

ALLOCATION DE PROFESSEUR SENIOR (ENSEIGNEMENT DES LANGUES LAT 02) 4 000 \$ PAR ANNÉE

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons

E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

NIVEAU 1 EXPÉRIENCE

D'ENSEIGNEMENT	\$	A	B	C	D	E	F
1	45805	46172	47096	47191	48135	48858	49591
2	47832	48215	49180	49279	50265	51019	51785
3	49870	50269	51275	51378	52406	53193	53991
4	51913	52329	53376	53483	54553	55372	56203
5	53941	54373	55461	55572	56684	57535	58399
6	55982	56430	57559	57675	58829	59712	60608
7	58021	58486	59656	59776	60972	61887	62816
8	60061	60542	61753	61877	63115	64062	65023
9	62095	62592	63844	63972	65252	66231	67225
10	64137	64651	65945	66077	67399	68410	69437
11	66168	66698	68032	68169	69533	70576	71635
12	68214	68760	70136	70277	71683	72759	73851
13	70260	70823	72240	72385	73833	74941	76066

NIVEAU 2
EXPÉRIENCE
D'ENSEIGNEMENT

	\$	A	B	C	D	E	F
1	51780	52195	53239	53346	54413	55230	56059
2	53984	54416	55505	55617	56730	57581	58445
3	56171	56621	57754	57870	59028	59914	60813
4	58370	58837	60014	60135	61338	62259	63193
5	60563	61048	62269	62394	63642	64597	65566
6	62758	63261	64527	64657	65951	66941	67946
7	64954	65474	66784	66918	68257	69281	70321
8	67143	67681	69035	69174	70558	71617	72692
9	69339	69894	71292	71435	72864	73957	75067
10	71535	72108	73551	73699	75173	76301	77446
11	73728	74318	75805	75957	77477	78640	79820
12	75923	76531	78062	78219	79784	80981	82196
13	78114	78739	80314	80475	82085	83317	84567
14	80309	80952	82572	82738	84393	85659	86944

NIVEAU 3
EXPÉRIENCE

	\$	A	B	C	D	E	F
1	54700	55138	56241	56354	57482	58345	59221
2	56896	57352	58500	58617	59790	60687	61598
3	59085	59558	60750	60872	62090	63022	63968
4	61287	61778	63014	63141	64404	65371	66352
5	63475	63983	65263	65394	66702	67703	68719
6	65672	66198	67522	67658	69012	70048	71099
7	67868	68411	69780	69920	71319	72389	73475
8	70060	70621	72034	72179	73623	74728	75849
9	72258	72837	74294	74443	75932	77071	78228
10	74452	75048	76549	76703	78238	79412	80604
11	76647	77261	78807	78965	80545	81754	82981
12	78841	79472	81062	81225	82850	84093	85355
13	81033	81682	83316	83483	85153	86431	87728
14	83230	83896	85574	85746	87461	88773	90105

NIVEAU 4
EXPÉRIENCE
D'ENSEIGNEMENT

	\$	A	B	C	D	E	F
1	58316	58783	59959	60079	61281	62201	63135
2	60629	61115	62338	62463	63713	64669	65640
3	62949	63453	64723	64853	66151	67144	68152
4	65256	65779	67095	67230	68575	69604	70649
5	67571	68112	69475	69614	71007	72073	73155
6	69879	70439	71848	71992	73432	74534	75653
7	72201	72779	74235	74384	75872	77011	78167
8	74514	75111	76614	76768	78304	79479	80672
9	76821	77436	78985	79143	80726	81937	83167
10	79140	79774	81370	81533	83164	84412	85679
11	81458	82110	83753	83921	85600	86884	88188
12	83769	84440	86129	86302	88029	89350	90691
13	86079	86768	88504	88682	90456	91813	93191
14	88391	89099	90881	91063	92885	94279	95694

ANNEXE « A »

SOUS-GROUPE ED-LAT NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. Tout employé a le droit de se faire rémunérer au taux de rémunération précisé dans la grille de rémunération conformément à son niveau d'instruction et à son expérience.
2. **Modification des taux de rémunération**
 - a) Sous réserve des dispositions des alinéas b), c) et d) ci-dessous, l'employé conserve son échelon dans la grille de rémunération lors de l'application des nouveaux taux de rémunération.
 - b) Tout employé a le droit d'être rémunéré à un taux plus élevé de l'échelle des taux du niveau d'instruction d'après lequel il est rémunéré le premier lundi qui suit la date à laquelle l'employé acquiert l'expérience requise.
 - c) Nonobstant l'alinéa précédent, si au 1^{er} avril 1999, l'employé passe du premier échelon du niveau d'instruction auquel il est rémunéré au second échelon suite à l'abolition du premier échelon, la date d'anniversaire de cet employé sera dorénavant le 1^{er} avril.
 - d) Il incombe à l'employé de soumettre à l'Employeur les documents établissant qu'il ou elle possède des qualifications pédagogiques plus élevées que celles du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de ces qualifications additionnelles. L'employé bénéficiera d'une rémunération rétroactive, s'il ou elle se conforme aux exigences, soit à partir de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans les quatre-vingt-dix (90) jours soit à partir de la date où le relevé de notes officiel a été soumis à l'Employeur, dans tous les autres cas.
 - e) Il incombe à l'employé de soumettre à l'Employeur, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent son entrée au service de la fonction publique, tous les documents qui établissent son taux de rémunération. Aucun changement rétroactif ne sera fait à son taux de rémunération après le délai prescrit de quatre-vingt-dix (90) jours.
3. **Niveaux d'instruction**

Niveau d'instruction 1 (B.A.)

Ce niveau exige un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne.

Niveau d'instruction 2 (B.A. + 1)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne,
ou

- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d'une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l'entend la note 5.

Niveau d'instruction 3 (B.A. + 2)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d'une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l'entend la note 5,

ou

- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 5.

Niveau d'instruction 4 (B.A. + 3)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 5,

ou

- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de trois (3) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 5.

4. **Expérience**

- a) L'échelle de rémunération de chaque niveau d'instruction tient compte de l'expérience en prévoyant une augmentation d'échelon pour chaque année d'expérience d'enseignement acquise avant la nomination. Tout employé sans expérience est nommé au premier (1^{er}) échelon de l'échelle. Pour chaque année d'expérience acquise après la nomination, un employé reçoit une augmentation d'échelon à la condition que ses services soient satisfaisants.

- b) Une année complète d'expérience avant la nomination est accordée pour chacun des éléments suivants :

- (i) toute année scolaire complétée dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, c'est-à-dire huit (8) mois (enseignement universitaire), dix (10) mois (enseignement élémentaire et secondaire) ou onze (11) à douze (12) mois (enseignement au gouvernement ou dans une école commerciale reconnue);
- (ii) toute fraction d'une année scolaire de six (6) mois ou plus;
- (iii) toute fraction d'une année scolaire, en mois complets, dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, qui équivaut au total à une année scolaire complète selon la définition donnée en i) ci-dessus;

- (iv) enseignement d'une langue seconde en cours du soir ou un autre programme à temps partiel sur une durée équivalant à quatre cents (400) heures, dans une institution reconnue et accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial,
à condition que, dans tous les cas, il ne soit compté plus d'une (1) année complète dans une année civile de douze (12) mois.
- c) Tout service rendu par un employé pour des fonctions classées dans le groupe de l'enseignement est utilisé pour déterminer l'échelon d'augmentation de rémunération dans la grille de rémunération des LAT.
- 5. Dispositions diverses**
- L'expression « formation pédagogique », aux fins de l'application du présent régime de rémunération, se compose de l'un ou l'autre ou d'une combinaison des éléments suivants :
- a) Une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu.
 - b) Une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement dans l'un ou l'autre des domaines connexes suivants : anthropologie, communications sociales, enseignement, histoire, journalisme, linguistique (y compris les études en langues étrangères et traduction), littérature, philosophie, psychologie, sciences politiques, service social, sociologie et théologie.
6. Tout employé nommé dans un poste du sous-groupe de l'enseignement des langues avant le 22 novembre 1988 ne verra pas son niveau d'instruction diminué seulement que sur l'application des notes sur la rémunération 3 et 5.

La présente disposition cesse de s'appliquer à un employé, dès qu'il ou elle quitte le sous-groupe de l'enseignement des langues.

**** ANNEXE « A »**

**EN – GÉNIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

EN-ENG-1

De :	\$	46144	à	57228
À :	A	46514	à	57686
	B	47445	à	58840
	C	47540	à	58958
	D	48491	à	60138
	E	49219	à	61041
	F	49958	à	61957

EN-ENG-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	57505	59908	62491	64888	67288
À :	A	57966	60388	62991	65408	67827
	B	59126	61596	64251	66717	69184
	C	59245	61720	64380	66851	69323
	D	60430	62955	65668	68189	70710
	E	61337	63900	66654	69212	71771
	F	62258	64859	67654	70251	72848
						75454

EN-ENG-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	69472	72395	75403	78411	81405	84413	87418
À :	A	70028	72975	76007	79039	82057	85089	88118
	B	71429	74435	77528	80620	83699	86791	89881
	C	71572	74584	77684	80782	83867	86965	90061
	D	73004	76076	79238	82398	85545	88705	91863
	E	74100	77218	80427	83634	86829	90036	93241
	F	75212	78377	81634	84889	88132	91387	94640
								97892

EN-ENG-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De : \$	81616	84873	88133	91394	94661	97919	101183
À : A	82269	85552	88839	92126	95419	98703	101993
	B	83915	87264	90616	93969	97328	100678
	C	84083	87439	90798	94157	97523	100880
	D	85765	89188	92614	96041	99474	102898
	E	87052	90526	94004	97482	100967	104442
	F	88358	91884	95415	98945	102482	106009
							109541

EN-ENG-5	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De : \$	93589	97400	101186	104996	108800	112615	116425
À : A	94338	98180	101996	105836	109671	113516	117357
	B	96225	100144	104036	107953	111865	115787
	C	96418	100345	104245	108169	112089	116019
	D	98347	102352	106330	110333	114331	118340
	E	99823	103888	107925	111988	116046	120116
	F	101321	105447	109544	113668	117787	121918
							126043

EN-ENG-6	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De : \$	104787	108829	112870	116916	120959	125005	129049
À : A	105626	109700	113773	117852	121927	126006	130082
	B	107739	111894	116049	120210	124366	128527
	C	107955	112118	116282	120451	124615	128785
	D	110115	114361	118608	122861	127108	131361
	E	111767	116077	120388	124704	129015	133332
	F	113444	117819	122194	126575	130951	135332
							139709

**** ANNEXE « A »**

**

EN-ENG – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein aux niveaux EN-ENG-2 à EN-ENG-6 est de cinquante-deux (52) semaines.
- b) Les employés à temps partiel aux niveaux EN-ENG-2 à EN-ENG-6 deviennent admissibles à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'ils ont travaillé un total de cinquante-deux (52) semaines au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification EN au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification EN, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. En ce qui concerne l'échelle de traitements des employés EN-ENG-1, consulter Augmentation d'échelon de rémunération et Administration des rajustements de la rémunération pour l'échelle de traitements de perfectionnement à la fin de l'annexe « A ».

**** ANNEXE « A »**

ES – ÉCONOMIQUE, SOCIOLOGUE ET STATISTIQUE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

ES-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 50948	52730	54578	56486	59255	62024
À :	A 51356	53152	55015	56938	59730	62521
	B 52384	54216	56116	58077	60925	63772
	C 52489	54325	56229	58194	61047	63900
	D 53539	55412	57354	59358	62268	65178
	E 54343	56244	58215	60249	63203	66156
	F 55159	57088	59089	61153	64152	67149
ES-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 57575	58993	60421	62538	65382	68223
À :	A 58036	59465	60905	63039	65906	68769
	B 59197	60655	62124	64300	67225	70145
	C 59316	60777	62249	64429	67360	70286
	D 60503	61993	63494	65718	68708	71692
	E 61411	62923	64447	66704	69739	72768
	F 62333	63867	65414	67705	70786	73860
ES-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 67785	70337	72707	75259	78686	82108
À :	A 68328	70900	73289	75862	79316	82765
	B 69695	72318	74755	77380	80903	84421
	C 69835	72463	74905	77535	81065	84590
	D 71232	73913	76404	79086	82687	86282
	E 72301	75022	77551	80273	83928	87577
	F 73386	76148	78715	81478	85187	88891

ES-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 81114	84090	86660	89493	93565	97636
À :	A 81763	84763	87354	90209	94314	98418
	B 83399	86459	89102	92014	96201	100387
	C 83566	86632	89281	92199	96394	100588
	D 85238	88365	91067	94043	98322	102600
	E 86517	89691	92434	95454	99797	104139
	F 87815	91037	93821	96886	101294	105702

ES-5	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 92172	95010	98339	101875	106508	111148
À :	A 92910	95771	99126	102690	107361	112038
	B 94769	97687	101109	104744	109509	114279
	C 94959	97883	101312	104954	109729	114508
	D 96859	99841	103339	107054	111924	116799
	E 98312	101339	104890	108660	113603	118551
	F 99787	102860	106464	110290	115308	120330

ES-6	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 103659	107346	110588	113940	119124	124306
À :	A 104489	108205	111473	114852	120077	125301
	B 106579	110370	113703	117150	122479	127808
	C 106793	110591	113931	117385	122724	128064
	D 108929	112803	116210	119733	125179	130626
	E 110563	114496	117954	121529	127057	132586
	F 112222	116214	119724	123352	128963	134575

ES-7	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 113442	116706	119939	123330	128944	134557
À :	A 114350	117640	120899	124317	129976	135634
	B 116637	119993	123317	126804	132576	138347
	C 116871	120233	123564	127058	132842	138624
	D 119209	122638	126036	129600	135499	141397
	E 120998	124478	127927	131544	137532	143518
	F 122813	126346	129846	133518	139595	145671

ES-8

De :	\$	119223	à	143997
À :	A	120177	à	145149
	B	122581	à	148052
	C	122827	à	148349
	D	125284	à	151316
	E	127164	à	153586
	F	129072	à	155890

**** ANNEXE « A »**

**

ES – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein aux niveaux ES-1 à ES-8 est de cinquante-deux (52) semaines. Les employés à temps partiel deviennent admissibles à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'ils ont travaillé un total de cinquante-deux (52) semaines au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification ES au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification ES, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. Lorsqu'un employé qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité pour fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il touche l'indemnité lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

** ANNEXE « A »

FI – GESTION FINANCIÈRE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

FI-PERFECTIONNEMENT

De :	\$	29225	à	55815
À :	A	29459	à	56262
	B	30049	à	57388
	C	30110	à	57503
	D	30713	à	58654
	E	31174	à	59534
	F	31642	à	60428

FI-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	54654	57180	59710	62234	64759	67290	69821	72345	75164
À :	A	55092	57638	60188	62732	65278	67829	70380	72924	75766
	B	56194	58791	61392	63987	66584	69186	71788	74383	77282
	C	56307	58909	61515	64115	66718	69325	71932	74532	77437
	D	57434	60088	62746	65398	68053	70712	73371	76023	78986
	E	58296	60990	63688	66379	69074	71773	74472	77164	80171
	F	59171	61905	64644	67375	70111	72850	75590	78322	81374

FI-1	(10)
De :	\$ 77982
À :	A 78606
	B 80179
	C 80340
	D 81947
	E 83177
	F 84425

FI-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	66525	69613	72701	75787	78874	81960	85044	88475	91908
À :	A	67058	70170	73283	76394	79505	82616	85725	89183	92644
	B	68400	71574	74749	77922	81096	84269	87440	90967	94497
	C	68537	71718	74899	78078	81259	84438	87615	91149	94686
	D	69908	73153	76397	79640	82885	86127	89368	92972	96580
	E	70957	74251	77543	80835	84129	87419	90709	94367	98029
	F	72022	75365	78707	82048	85391	88731	92070	95783	99500
FI-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
De :	\$	84179	87718	91270	94811	98357	102293	106238	110182	
À :	A	84853	88420	92001	95570	99144	103112	107088	111064	
	B	86551	90189	93842	97482	101127	105175	109230	113286	
	C	86725	90370	94030	97677	101330	105386	109449	113513	
	D	88460	92178	95911	99631	103357	107494	111638	115784	
	E	89787	93561	97350	101126	104908	109107	113313	117521	
	F	91134	94965	98811	102643	106482	110744	115013	119284	
FI-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
De :	\$	94010	97998	101990	105985	109978	114410	118841	123269	
À :	A	94763	98782	102806	106833	110858	115326	119792	124256	
	B	96659	100758	104863	108970	113076	117633	122188	126742	
	C	96853	100960	105073	109188	113303	117869	122433	126996	
	D	98791	102980	107175	111372	115570	120227	124882	129536	
	E	100273	104525	108783	113043	117304	122031	126756	131480	
	F	101778	106093	110415	114739	119064	123862	128658	133453	

**** ANNEXE « A »**

**

FI – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux FI-1 à FI-4 est de cinquante-deux (52) semaines.
- b) Les employés à temps partiel deviennent admissibles à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'ils ont travaillé un total de cinquante-deux (52) semaines au taux horaire durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à temps plein qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification FI au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification FI, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. En ce qui concerne l'échelle de traitements des employés FI-Perfectionnement, consulter Augmentation d'échelon de rémunération et Administration des rajustements de la rémunération pour l'échelle de traitements de perfectionnement à la fin de l'annexe « A ».

**** ANNEXE « A »**

LS – BIBLIOTHÉCONOMIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

LS-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De : \$	61033	62925	64814	66709	68593	70484	72377	74267	76161
À : A	61522	63429	65333	67243	69142	71048	72957	74862	76771
	B	62753	64698	66640	68588	70525	72469	74417	76360
	C	62879	64828	66774	68726	70667	72614	74566	76513
	D	64137	66125	68110	70101	72081	74067	76058	78044
	E	65100	67117	69132	71153	73163	75179	77199	79215
	F	66077	68124	70169	72221	74261	76307	78357	80404
LS-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
De : \$	67492	69716	71941	74164	76394	78624			
À : A	68032	70274	72517	74758	77006	79253			
	B	69393	71680	73968	76254	78547	80839		
	C	69532	71824	74116	76407	78705	81001		
	D	70923	73261	75599	77936	80280	82622		
	E	71987	74360	76733	79106	81485	83862		
	F	73067	75476	77884	80293	82708	85120		
LS-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
De : \$	78948	81485	84018	86553	89090	91627			
À : A	79580	82137	84691	87246	89803	92361			
	B	81172	83780	86385	88991	91600	94209		
	C	81335	83948	86558	89169	91784	94398		
	D	82962	85627	88290	90953	93620	96286		
	E	84207	86912	89615	92318	95025	97731		
	F	85471	88216	90960	93703	96451	99197		

LS-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	81738	84681	87625	90577	93525	96468	99417
À :	A	82392	85359	88326	91302	94274	97240	100213
	B	84040	87067	90093	93129	96160	99185	102218
	C	84209	87242	90274	93316	96353	99384	102423
	D	85894	88987	92080	95183	98281	101372	104472
	E	87183	90322	93462	96611	99756	102893	106040
	F	88491	91677	94864	98061	101253	104437	107631

LS-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	98547	101774	104996	108213	111441	114667	117890
À :	A	99336	102589	105836	109079	112333	115585	118834
	B	101323	104641	107953	111261	114580	117897	121211
	C	101526	104851	108169	111484	114810	118133	121454
	D	103557	106949	110333	113714	117107	120496	123884
	E	105111	108554	111988	115420	118864	122304	125743
	F	106688	110183	113668	117152	120647	124139	127630

**** ANNEXE « A »**

**

LS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux LS-1 à LS-5 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification LS au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification LS, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

**** ANNEXE « A »**

**MG-AFS – GESTION
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

MG-AFS-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	56261	58085	59964	61908	63915	65985	68121	70327	72534
À :	A	56712	58550	60444	62404	64427	66513	68666	70890	73115
	B	57847	59721	61653	63653	65716	67844	70040	72308	74578
	C	57963	59841	61777	63781	65848	67980	70181	72453	74728
	D	59123	61038	63013	65057	67165	69340	71585	73903	76223
	E	60010	61954	63959	66033	68173	70381	72659	75012	77367
	F	60911	62884	64919	67024	69196	71437	73749	76138	78528
MG-AFS-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	61525	63522	65575	67702	69895	72158	74494	76907	79322
À :	A	62018	64031	66100	68244	70455	72736	75090	77523	79957
	B	63259	65312	67422	69609	71865	74191	76592	79074	81557
	C	63386	65443	67557	69749	72009	74340	76746	79233	81721
	D	64654	66752	68909	71144	73450	75827	78281	80818	83356
	E	65624	67754	69943	72212	74552	76965	79456	82031	84607
	F	66609	68771	70993	73296	75671	78120	80648	83262	85877
MG-AFS-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	66173	68317	70531	72814	75174	77609	80123	82716	85311
À :	A	66703	68864	71096	73397	75776	78230	80764	83378	85994
	B	68038	70242	72518	74865	77292	79795	82380	85046	87714
	C	68175	70383	72664	75015	77447	79955	82545	85217	87890
	D	69539	71791	74118	76516	78996	81555	84196	86922	89648
	E	70583	72868	75230	77664	80181	82779	85459	88226	90993
	F	71642	73962	76359	78829	81384	84021	86741	89550	92358

MG-AFS-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De : \$	70335	73022	75812	78705	81714	84835	88073	91436	94796
À : A	70898	73607	76419	79335	82368	85514	88778	92168	95555
	B	72316	75080	77948	80922	84016	87225	90554	94012
	C	72461	75231	78104	81084	84185	87400	90736	94201
	D	73911	76736	79667	82706	85869	89148	92551	96086
	E	75020	77888	80863	83947	87158	90486	93940	97528
	F	76146	79057	82076	85207	88466	91844	95350	98991
									102628

MG-AFS-5	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De : \$	84375	87599	90944	94418	98024	101765	105651	109685	113721
À : A	85050	88300	91672	95174	98809	102580	106497	110563	114631
	B	86751	90066	93506	97078	100786	104632	108627	112775
	C	86925	90247	93694	97273	100988	104842	108845	113001
	D	88664	92052	95568	99219	103008	106939	111022	115262
	E	89994	93433	97002	100708	104554	108544	112688	116991
	F	91344	94835	98458	102219	106123	110173	114379	118746
									123115

MG-AFS-6	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De : \$	92716	96259	99935	103752	107714	111829	116100	120532	124967
À : A	93458	97030	100735	104583	108576	112724	117029	121497	125967
	B	95328	98971	102750	106675	110748	114979	119370	123927
	C	95519	99169	102956	106889	110970	115209	119609	124175
	D	97430	101153	105016	109027	113190	117514	122002	126659
	E	98892	102671	106592	110663	114888	119277	123833	128559
	F	100376	104212	108191	112323	116612	121067	125691	130488
									135289

**** ANNEXE « A »**

**

MG-AFS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux MG-AFS-1 à MG-AFS-6 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification MG-AFS au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification MG-AFS, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

**** ANNEXE « A »**

PC – SCIENCES PHYSIQUES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
 B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
 C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
 D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
 E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
 F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

PC-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	36155	à	59332	61845	64404	66953
À :	A	36445	à	59807	62340	64920	67489
	B	37174	à	61004	63587	66219	68839
	C	37249	à	61127	63715	66352	68977
	D	37994	à	62350	64990	67680	70357
	E	38564	à	63286	65965	68696	71413
	F	39143	à	64236	66955	69727	72485
PC-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
De :	\$	70617	73418	76206	79006	81798	84589
À :	A	71182	74006	76816	79639	82453	85266
	B	72606	75487	78353	81232	84103	86972
	C	72752	75638	78510	81395	84272	87146
	D	74208	77151	80081	83023	85958	88889
	E	75322	78309	81283	84269	87248	90223
	F	76452	79484	82503	85534	88557	91577
PC-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
De :	\$	85087	88314	91561	94785	98021	101249
À :	A	85768	89021	92294	95544	98806	102059
	B	87484	90802	94140	97455	100783	104101
	C	87659	90984	94329	97650	100985	104310
	D	89413	92804	96216	99603	103005	106397
	E	90755	94197	97660	101098	104551	107993
	F	92117	95610	99125	102615	106120	109613

PC-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	98583	102029	105479	108928	112377	115826
À :	A	99372	102846	106323	109800	113277	116753
	B	101360	104903	108450	111996	115543	119089
	C	101563	105113	108667	112220	115775	119328
	D	103595	107216	110841	114465	118091	121715
	E	105149	108825	112504	116182	119863	123541
	F	106727	110458	114192	117925	121661	125395

PC-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
De :	\$	111060	114871	118701	122530	126356
À :	A	111949	115790	119651	123511	127367
	B	114188	118106	122045	125982	129915
	C	114417	118343	122290	126234	130175
	D	116706	120710	124736	128759	132779
	E	118457	122521	126608	130691	134771
	F	120234	124359	128508	132652	136793

**** ANNEXE « A »**

**

PC – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux PC-1 à PC-5, autre que ceux qui ont l'échelle de traitements des PC-1 entre les étapes 1 et 2, est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification PC au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification PC, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
 - b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. En ce qui concerne l'échelle de traitements des employés PC-1 entre les étapes 1 et 2, consulter Augmentation d'échelon de rémunération et Administration des rajustements de la rémunération pour l'échelle de traitements de perfectionnement à la fin de l'annexe « A ».

**** ANNEXE « A »**

PS – PSYCHOLOGIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

PS-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	49017	51252	53496	55731	57975	60214	62455	64703	66948
À :	A	49410	51663	53924	56177	58439	60696	62955	65221	67484
	B	50399	52697	55003	57301	59608	61910	64215	66526	68834
	C	50500	52803	55114	57416	59728	62034	64344	66660	68972
	D	51510	53860	56217	58565	60923	63275	65631	67994	70352
	E	52283	54668	57061	59444	61837	64225	66616	69014	71408
	F	53068	55489	57917	60336	62765	65189	67616	70050	72480
PS-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		
De :	\$	63290	66090	68893	71697	74496	77304	80104	82907	
À :	A	63797	66619	69445	72271	75092	77923	80745	83571	
	B	65073	67952	70834	73717	76594	79482	82360	85243	
	C	65204	68088	70976	73865	76748	79641	82525	85414	
	D	66509	69450	72396	75343	78283	81234	84176	87123	
	E	67507	70492	73482	76474	79458	82453	85439	88430	
	F	68520	71550	74585	77622	80650	83690	86721	89757	
PS-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)			
De :	\$	74400	77611	80824	84033	87257	90481	93704		
À :	A	74996	78232	81471	84706	87956	91205	94454		
	B	76496	79797	83101	86401	89716	93030	96344		
	C	76649	79957	83268	86574	89896	93217	96537		
	D	78182	81557	84934	88306	91694	95082	98468		
	E	79355	82781	86209	89631	93070	96509	99946		
	F	80546	84023	87503	90976	94467	97957	101446		

PS-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	83637	87317	90993	94678	98359	102038
À :	A	84307	88016	91721	95436	99146	102855
	B	85994	89777	93556	97345	101129	104913
	C	86166	89957	93744	97540	101332	105123
	D	87890	91757	95619	99491	103359	107226
	E	89209	93134	97054	100984	104910	108835
	F	90548	94532	98510	102499	106484	110468
							114453

PS-5	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	93719	97903	102093	106270	110257	114141
À :	A	94469	98687	102910	107121	111140	115055
	B	96359	100661	104969	109264	113363	117357
	C	96552	100863	105179	109483	113590	117592
	D	98484	102881	107283	111673	115862	119944
	E	99962	104425	108893	113349	117600	121744
	F	101462	105992	110527	115050	119364	123571
							127775

ANNEXE « A »

**

PS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux PS-1 à PS-5 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification PS au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification PS, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

**ANNEXE « A »

SE – RECHERCHE SCIENTIFIQUE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
- B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
- D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
- E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
- F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

SOUS-GROUPE : CERCHEUR SCIENTIFIQUE

SE-RES-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De : \$	57466	60491	63515	66543	69565	72584	75609	78634
À : A	57926	60975	64024	67076	70122	73165	76214	79264
	B	59085	62195	65305	68418	71525	74629	77739
	C	59204	62320	65436	68555	71669	74779	77895
	D	60389	63567	66745	69927	73103	76275	79453
	E	61295	64521	67747	70976	74200	77420	80645
	F	62215	65489	68764	72041	75313	78582	81855
SE-RES-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De : \$	71360	75800	80243	84688	89131	93567	98015	102454
À : A	71931	76407	80885	85366	89845	94316	98800	103274
	B	73370	77936	82503	87074	91642	96203	100776
	C	73517	78092	82669	87249	91826	96396	100978
	D	74988	79654	84323	88994	93663	98324	102998
	E	76113	80849	85588	90329	95068	99799	104543
	F	77255	82062	86872	91684	96495	101296	106112
SE-RES-2	(10)							
De : \$	111323							
À : A	112214							
	B	114459						
	C	114688						
	D	116982						
	E	118737						
	F	120519						

SE-RES-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$ 90179	93738	97297	100855	104417	107976	111534	115093	118651
À :	A 90901	94488	98076	101662	105253	108840	112427	116014	119601
	B 92720	96378	100038	103696	107359	111017	114676	118335	121994
	C 92906	96571	100239	103904	107574	111240	114906	118572	122238
	D 94765	98503	102244	105983	109726	113465	117205	120944	124683
	E 96187	99981	103778	107573	111372	115167	118964	122759	126554
	F 97630	101481	105335	109187	113043	116895	120749	124601	128453

SE-RES-3 (10)

De :	\$ 122216
À :	A 123194
	B 125658
	C 125910
	D 128429
	E 130356
	F 132312

SE-RES-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$ 107997	111950	115900	119853	123802	127752	131704	135656
À :	A 108861	112846	116828	120812	124793	128775	132758	136742
	B 111039	115103	119165	123229	127289	131351	135414	139477
	C 111262	115334	119404	123476	127544	131614	135685	139756
	D 113488	117641	121793	125946	130095	134247	138399	142552
	E 115191	119406	123620	127836	132047	136261	140475	144691
	F 116919	121198	125475	129754	134028	138305	142583	146862

SE-RES-5	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$ 118250	122579	126905	131232	135561	139889	144214	148542
À :	A 119196	123560	127921	132282	136646	141009	145368	149731
	B 121580	126032	130480	134928	139379	143830	148276	152726
	C 121824	126285	130741	135198	139658	144118	148573	153032
	D 124261	128811	133356	137902	142452	147001	151545	156093
	E 126125	130744	135357	139971	144589	149207	153819	158435
	F 128017	132706	137388	142071	146758	151446	156127	160812

SOUS-GROUPE : DIRECTEUR DE RECHERCHE

SE-REM-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	92004	95567	99128	102684	106245	109803	113363	116922	120483
À :	A	92741	96332	99922	103506	107095	110682	114270	117858	121447
	B	94596	98259	101921	105577	109237	112896	116556	120216	123876
	C	94786	98456	102125	105789	109456	113122	116790	120457	124124
	D	96682	100426	104168	107905	111646	115385	119126	122867	126607
	E	98133	101933	105731	109524	113321	117116	120913	124711	128507
	F	99605	103462	107317	111167	115021	118873	122727	126582	130435

SE-REM-1 (10)

De :	\$	124039
À :	A	125032
	B	127533
	C	127789
	D	130345
	E	132301
	F	134286

SE-REM-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
De :	\$	106092	109686	113282	116883	120483	124076	127676	131273	134868
À :	A	106941	110564	114189	117819	121447	125069	128698	132324	135947
	B	109080	112776	116473	120176	123876	127571	131272	134971	138666
	C	109299	113002	116706	120417	124124	127827	131535	135241	138944
	D	111485	115263	119041	122826	126607	130384	134166	137946	141723
	E	113158	116992	120827	124669	128507	132340	136179	140016	143849
	F	114856	118747	122640	126540	130435	134326	138222	142117	146007

SE-REM-2 (10)

De :	\$	138470
À :	A	139578
	B	142370
	C	142655
	D	145509
	E	147692
	F	149908

**** ANNEXE « A »**

SE – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- #### **AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**
1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à plein temps et à temps partiel est de douze (12) mois et les augmentations sont versées le 1^{er} avril. Toute augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle de taux.
 2. a) Nonobstant la note 1 sur la rémunération, un employé à plein temps et à temps partiel recruté à l'extérieur de la fonction publique ou promu à un poste de la classification recherche scientifique ou promu entre les classifications RES et REM peut recevoir après étude une première (1^{re}) augmentation d'échelon de rémunération, le 1^{er} avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition :
 - (i) que l'employé ait été nommé le 1^{er} octobre précédent ou avant,
et
 - (ii) que l'employé ait travaillé pendant au moins six (6) mois complets rémunérés.
 - b) Nonobstant la note 1 sur la rémunération, un employé à plein temps muté à un poste de la classification recherche scientifique peut recevoir après étude une première (1^{re}) augmentation d'échelon de rémunération, le 1^{er} avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition que l'employé n'ait pas reçu une augmentation à la date prévue antérieurement depuis le 1^{er} octobre précédent.
 - c) L'employé qui ne satisfait pas aux critères de l'alinéa a) ou b) ci-dessus n'a droit à une première augmentation d'échelon de rémunération que le 1^{er} avril de l'année suivante.
 - d) Aux termes du présent paragraphe, un mois complet comprend au moins dix (10) jours rémunérés.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

3. À la date d'entrée en vigueur applicable du rajustement salarial, l'employé doit être rémunéré d'après l'échelle de taux apparaissant juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.
4. Nonobstant la note 3 sur la rémunération, lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, l'employé était rémunéré au moment de sa première nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou qu'il a été promu ou muté, et rémunéré à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, il est rémunéré selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, il a par ailleurs été avisé par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à lui, auquel cas il est rémunéré au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'il recevait au moment de sa nomination.

**** ANNEXE « A »**

SI – SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2017

- A) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Rajustement salarial de 0,8 % pour tous les niveaux et échelons
B) En vigueur à compter du 22 décembre 2018 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
C) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Rajustement salarial de 0,2 % pour tous les niveaux et échelons
D) En vigueur à compter du 22 décembre 2019 – Augmentation de 2,0 % pour tous les niveaux et échelons
E) En vigueur à compter du 22 décembre 2020 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons
F) En vigueur à compter du 22 décembre 2021 – Augmentation de 1,5 % pour tous les niveaux et échelons

SI-1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 50948	52730	54578	56486	59255	62024
À :	A 51356	53152	55015	56938	59730	62521
	B 52384	54216	56116	58077	60925	63772
	C 52489	54325	56229	58194	61047	63900
	D 53539	55412	57354	59358	62268	65178
	E 54343	56244	58215	60249	63203	66156
	F 55159	57088	59089	61153	64152	67149
SI-2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 57575	58993	60421	62538	65382	68223
À :	A 58036	59465	60905	63039	65906	68769
	B 59197	60655	62124	64300	67225	70145
	C 59316	60777	62249	64429	67360	70286
	D 60503	61993	63494	65718	68708	71692
	E 61411	62923	64447	66704	69739	72768
	F 62333	63867	65414	67705	70786	73860
SI-3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$ 63296	65163	67022	68876	71268	73663
À :	A 63803	65685	67559	69428	71839	74253
	B 65080	66999	68911	70817	73276	75739
	C 65211	67133	69049	70959	73423	75891
	D 66516	68476	70430	72379	74892	77409
	E 67514	69504	71487	73465	76016	78571
	F 68527	70547	72560	74567	77157	79750

SI-4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	67785	70337	72707	75259	78686
À :	A	68328	70900	73289	75862	79316
	B	69695	72318	74755	77380	80903
	C	69835	72463	74905	77535	81065
	D	71232	73913	76404	79086	82687
	E	72301	75022	77551	80273	83928
	F	73386	76148	78715	81478	85187
						88891

SI-5	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	81114	84090	86660	89493	93565
À :	A	81763	84763	87354	90209	94314
	B	83399	86459	89102	92014	96201
	C	83566	86632	89281	92199	96394
	D	85238	88365	91067	94043	98322
	E	86517	89691	92434	95454	99797
	F	87815	91037	93821	96886	101294
						105702

SI-6	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	92172	95010	98339	101875	106508
À :	A	92910	95771	99126	102690	107361
	B	94769	97687	101109	104744	109509
	C	94959	97883	101312	104954	109729
	D	96859	99841	103339	107054	111924
	E	98312	101339	104890	108660	113603
	F	99787	102860	106464	110290	115308
						120330

SI-7	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	103659	107346	110588	113940	119124
À :	A	104489	108205	111473	114852	120077
	B	106579	110370	113703	117150	122479
	C	106793	110591	113931	117385	122724
	D	108929	112803	116210	119733	125179
	E	110563	114496	117954	121529	127057
	F	112222	116214	119724	123352	128963
						134575

SI-8		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	113442	116706	119939	123330	128944	134557
À :	A	114350	117640	120899	124317	129976	135634
	B	116637	119993	123317	126804	132576	138347
	C	116871	120233	123564	127058	132842	138624
	D	119209	122638	126036	129600	135499	141397
	E	120998	124478	127927	131544	137532	143518
	F	122813	126346	129846	133518	139595	145671

**** ANNEXE « A »**

**

SI – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux SI-1 à SI-8 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification SI au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification SI, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3. a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
b) Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
4. Lorsqu'un employé qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité pour fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il touche l'indemnité lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

**** ANNEXE « A »**

**** PER – NOTES DE RÉMUNÉRATION**

AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION ET ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION POUR L'ÉCHELLE DE TRAITEMENTS DE

1. L'échelle de traitements des PER comprend uniquement les employés qui sont payés aux groupes et aux niveaux suivants :

AU PER

Échelle de traitements des CH-1 entre les étapes 1 et 2

CO-PER

EN-ENG-1

FI-PER

Échelle de traitements des PC-1 entre les étapes 1 et 2

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à temps plein payé selon toute échelle de traitements des PER est de six (6) mois. Un employé à temps partiel payé selon toute échelle de traitements des PER devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'il a travaillé un total de vingt-six (26) semaines au taux horaire durant une période d'emploi. L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour suivant immédiatement la fin des semaines stipulées dans cette clause.

3. En ce qui concerne les employés payés selon toute échelle de traitements des PER, à l'exception des AU-PER, une augmentation à la fin de la période d'augmentation doit faire atteindre un taux de l'échelle de salaire qui est de quatre cents dollars (400 \$) de plus que celui que touche l'employé ou d'un montant plus élevé que l'Employeur peut établir, jusqu'au taux maximal de l'échelle de salaire.

4. En ce qui concerne les employés payés selon l'échelle de traitements des AU-PER, une augmentation à la fin de la période d'augmentation doit faire atteindre un taux de l'échelle de salaire qui est de un virgule cinq pour cent (1,5 %) de plus que celui que touche l'employé.

**

5. Un employé rémunéré selon toute échelle de traitements des PER, à l'exception des AU-PER, verra son taux de rémunération rajusté comme suit :

- a) À compter du 22 décembre 2018, à une échelle de traitements « A » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le zéro virgule huit pour cent (0,8 %).
- b) À compter du 22 décembre 2018, à une échelle de traitements « B » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
- c) À compter du 22 décembre 2019, à une échelle de traitements « C » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le zéro virgule deux pour cent (0,2 %).
- d) À compter du 22 décembre 2019, à une échelle de traitements « D » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le deux virgule zéro pour cent (2,0 %).

- e) À compter du 22 décembre 2020, à une échelle de traitements « E » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le un virgule cinq pour cent (1,5 %).
- f) À compter du 22 décembre 2021, à une échelle de traitements « F » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le un virgule cinq pour cent (1,5 %).

Le paragraphe 6 s'applique uniquement aux employés classifiés AU-PER

**

6. Un employé rémunéré selon l'échelle de traitement de AU-PER verra son taux de rémunération rajusté comme suit :

- a) À compter du 22 décembre 2018, à une échelle de traitements « A » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le zéro virgule huit pour cent (0,8 %).
- b) À compter du 22 décembre 2018, à une échelle de traitements « B » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
- c) À compter du 22 décembre 2019, à une échelle de traitements « C » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le zéro virgule deux pour cent (0,2 %).
- d) À compter du 22 décembre 2019, à une échelle de traitements « D » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
- e) À compter du 22 décembre 2020, à une échelle de traitements « E » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le un virgule cinq pour cent (1,5 %).
- f) À compter du 22 décembre 2021, à une échelle de traitements « F » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser le un virgule cinq pour cent (1,5 %).

** ANNEXE « B »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS ANNUELLES DES INGÉNIEURS (ING.)

Préambule

Les parties s'entendent sur les modalités de remboursement des cotisations annuelles versées à un organisme provincial ou territorial de réglementation du génie pour les ingénieurs (ing.).

Application

Sous réserve des alinéas (a), (b) et (c), l'Employeur s'engage à rembourser aux employés les frais de cotisation annuelle à un organisme provincial ou territorial de réglementation du génie pour les ingénieurs (ing.) :

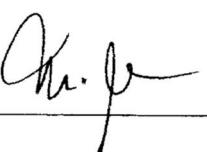
- (a) À l'exception de ce qui est prévu à l'alinéa (b) ci-dessous, le remboursement des frais de cotisation annuelle fait référence au paiement annuel exigé par l'un des organismes de réglementation du génie provinciaux et territoriaux pour maintenir en vigueur un titre professionnel et une qualité de membre.
- (b) Certains frais de nature administrative ne sont pas remboursables sous cet annexe, tels que : les frais de services liés au mode de paiement des cotisations par acomptes ou par chèques postdatés, les frais de paiement en retard ou pénalité pour des cotisations payées au-delà de la date limite, les frais d'initiation imputés aux nouveaux membres d'une association de comptables, les frais de réintégration exigés pour maintenir une qualité de membre, ou des arriérés de cotisations d'années antérieures exigés par un organisme professionnel pour être réadmis en ses rangs.
- (c) Quant aux demandes de remboursement des frais de cotisation professionnelle effectuées sous cet annexe, les employés devront remettre à l'Employeur une preuve de paiement afin de valider leur demande de remboursement.

Admissibilité

Le remboursement des cotisations annuelles n'est accordé qu'aux employés du groupe CO.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada



ANNEXE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS PROFESSIONNELLES DES ÉVALUATEURS AGRÉÉS OU DES MEMBRES DU BARREAU

Préambule

Les parties s'entendent sur les modalités de remboursement des cotisations annuelles versées à l’Institut canadien des experts en évaluation d’entreprise (CBV/EEE) et à l’un de ses organismes provinciaux ou territoriaux ou à un ordre des avocats provincial ou territorial.

Application

Sous réserve des conditions d’admissibilité et des conditions exposées ci-après, l’employeur remboursera la cotisation professionnelle annuelle versée par l’employé à une association de comptables professionnels mentionnée à l’article 22 de la convention collective entre l’ARC et l’Unité de négociation de la vérification, des finances et des sciences de l’Institut de même que le remboursement du paiement fait par un employé à l’une des entités suivantes soit :

- à un ordre des avocats provincial ou territorial; ou
- à l’Institut canadien des experts en évaluation d’entreprises (CBV/EEE) et à l’un de ses organismes provinciaux ou territoriaux.

Admissibilité

Le remboursement des cotisations annuelles à un ordre des avocats provincial ou territorial se limite aux frais annuels minimaux qui permettront à l’employé de maintenir sa capacité de retourner dans le secteur privé en tant qu’avocat en exercice (dans certaines provinces, il peut s’agir de membre non-pratiquant) et n’est accordé qu’aux employés de la Direction générale des appels, de la Direction générale de la politique législative et des affaires réglementaires, de la Direction générale du secteur international, des grandes entreprises et des enquêtes ou de la Direction générale des programmes d’observation nationaux qui font partie du groupe AU et qui sont tenus par l’Employeur d’offrir avis techniques.

Le remboursement de la cotisation annuelle versée à l’Institut canadien des experts en évaluation d’entreprise (CBV/EEE) et à l’un de ses organismes provinciaux ou territoriaux n’est offert qu’aux employés appartenant au groupe AU qui sont tenus par l’Employeur d’offrir des services d’évaluation de capitaux propres, y compris la capacité de témoigner en cour à titre de spécialistes en matière d’évaluation d’entreprises.

Conditions

Sous réserve des conditions exposées ci-après, le remboursement de la cotisation annuelle concerne le paiement des frais annuels exigés afin d’être membre en règle de l’une des associations directrices mentionnées dans le présent protocole d’entente et d’avoir droit au titre professionnel y afférent.

Il est entendu que, conformément au présent protocole d'entente, les frais ou portion de frais de nature administrative tels que les frais de service associés à des paiements échelonnés ou postdatés, les frais ou pénalités pour paiement en retard, les frais d'adhésion, les frais de réintégration pour être membre en règle ou le paiement des arriérés pour la réadmission à une organisation professionnelle, ne sont pas remboursables.

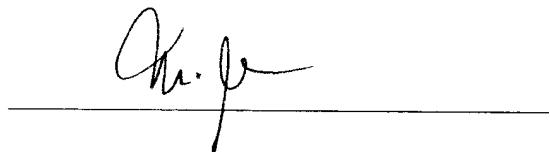
En vue d'obtenir le remboursement des frais d'affiliation professionnelle prévu dans le présent protocole d'entente, les employés devront présenter les reçus permettant de valider leurs paiements.

Les parties reconnaissent que les différends découlant de l'application de ce protocole d'entente peuvent être soumis à la consultation.

Ce présent protocole entrera en vigueur au jour de sa signature.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada



ANNEXE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS PROFESSIONNELLES DES ÉVALUATEURS

Préambule

Le présent protocole d'entente confirme l'accord conclu entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence du revenu du Canada (ARC) au sujet du remboursement de la cotisation annuelle versée à l'Institut canadien des évaluateurs ou à l'Ordre professionnel des évaluateurs agréés du Québec, ainsi que l'American Society of Appraisers.

Application

Sous réserve des conditions d'admissibilité et des conditions exposées ci-après, l'employeur remboursera la cotisation professionnelle annuelle versée par un employé à une association de comptables professionnels mentionnée à l'article 22 de la convention collective entre l'ARC et l'Unité de négociation de la vérification, des finances et des sciences de l'Institut de même que le remboursement du paiement fait par un employé à l'une des entités suivantes, soit :

- l'Institut canadien des évaluateurs;
- l'Ordre professionnel des évaluateurs agréés du Québec; ou
- l'American Society of Appraisers.

Admissibilité

Le remboursement des cotisations annuelles n'est accordé qu'aux employés du groupe SI qui sont tenus par l'Employeur d'offrir des services d'évaluation de biens immobiliers ou de machinerie et d'équipement, y compris la capacité de témoigner en cour à titre de spécialistes en matière d'évaluation.

Conditions

Sous réserve des conditions exposées ci-après, le remboursement de la cotisation annuelle se rapporte au paiement de frais annuels exigés afin d'être membre en règle de l'une des associations directrices mentionnées dans le présent protocole d'entente et d'avoir droit à l'un des titres professionnels suivants :

- Évaluateur accrédité de l'Institut canadien (A.A.C.I.)
- Évaluateur résidentiel canadien (C.R.A.) ou
- Évaluateur agréé du Québec (É.A.).

De plus, les conditions susmentionnées s'appliquent à un titre professionnel d'Accredited Senior Appraiser (ASA) en tant que membre de l'American Society of Appraisers.

Le remboursement de la cotisation annuelle se rapporte aux frais établis aux membres « réguliers » de l’Institut canadien des évaluateurs ou de l’Ordre professionnel des évaluateurs agréés du Québec, ou de l’American Society of Appraisers, et ne s’applique pas au paiement de la cotisation annuelle établie pour d’autres catégories de membres dont, entre autres, les stagiaires, les candidats, les membres retraités ou les membres d’associations étrangères. Ce remboursement comprendra le paiement de la cotisation annuelle de l’Office des professions du Québec (OPQ).

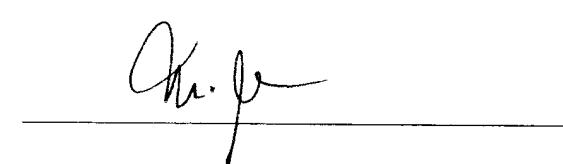
Il est entendu que, conformément au présent protocole d’entente, les frais ou portion de frais de nature administrative tels que les frais de service associés à des paiements échelonnés ou postdatés, les frais ou pénalités pour paiement en retard, les frais d’adhésion, les frais de réintégration en qualité de membre en règle ou le paiement des arriérés pour la réadmission à une organisation professionnelle, ne sont pas remboursables.

En vue d’obtenir le remboursement des frais d’affiliation professionnelle prévu dans le présent protocole d’entente, les employés devront présenter les reçus permettant de valider leurs paiements.

Ce présent protocole d’entente entrera en vigueur au jour de sa signature.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L’Agence du revenu du Canada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. J.', positioned above a horizontal line.

L’Institut professionnel de la fonction publique du Canada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paul Leder', positioned above a horizontal line.

ANNEXE « E »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU MAINTIEN DE CERTAINES DISPOSITIONS POUR DES POSTES CONVERTIS AU GROUPE MG

Préambule

Le présent protocole d'entente vise à confirmer l'accord intervenu entre l'Employeur et l'Institut concernant l'application continue de la disposition de dérogation relative au report du congé annuel prévu au paragraphe 15.07d) pour les employés classifiés AU ayant été convertis au sein du groupe Gestion (MG), ainsi que le remboursement des frais annuels de cotisation professionnelle pour les membres de l'unité Vérification, finances et sciences (VFS) convertis au groupe MG.

Application

1. Frais annuels de cotisation professionnelle

Sous réserve des conditions et des critères établis en conformité avec : l'article 22, Cotisation annuelle d'associations de comptables professionnels; l'annexe « C » – Protocole d'entente relatif au remboursement des cotisations professionnelles des évaluateurs agréés ou des membres du barreau; et à l'annexe « D » – Protocole d'entente relatif au remboursement des cotisations professionnelles des évaluateurs; les parties s'entendent de plus à maintenir le remboursement des frais annuels de cotisations à des associations professionnelles reconnues et acceptées aux employés de l'unité de négociation VFS qui s'avéraient déjà admissibles à ce remboursement de par leur ancien groupe et le niveau occupés avant leur conversion au groupe MG.

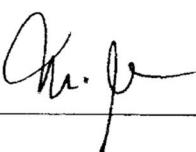
2. Nominations ultérieures au groupe MG

Les parties reconnaissent de plus que les employés nommés au sein du groupe MG subséquemment à la conversion, recevront les bénéfices prévus par le présent protocole d'entente, et ce, en fonction des mêmes conditions et principes précisés ci-haut et appliqués aux employés déjà convertis en MG.

Le paiement des indemnités provisoires et le remboursement des frais annuels de cotisation professionnelle cesseront d'être accordés à l'employé MG les recevant si ce dernier est nommé à un autre poste pour lequel de tels bénéfices ne sont pas prévus.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada



** ANNEXE « F »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À L'INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LES PSYCHOLOGUES (PS)

1. En vue d'offrir des incitatifs pour le recrutement et le maintien du personnel en psychologie, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) du niveau PS-03 au niveau PS-05 pour l'exercice de fonctions de PS pendant toute la durée de la présente convention collective.
2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter d'une date fixée conformément au sous-alinéa 2b)(i) de l'annexe « H » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour civil rémunéré aux termes de l'annexe « A » de la convention collective du Groupe VSF de l'IPFPC. Ce montant quotidien est égal au montant annuel indiqué ci-dessous pour chaque poste et niveau divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité provisoire

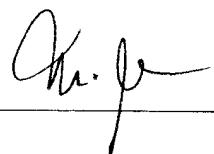
	Montant annuel	Montant quotidien
PS-03	5 400 \$	20,70 \$
PS-04	5 000 \$	19,17 \$
PS-05	5 000 \$	19,17 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature du présent protocole d'entente.
- e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- f. L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 44.07 Rémunération provisoire, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.

3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération horaire.
4. L'employé ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



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



** ANNEXE « G »

ANNEXE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INSTITUT – VÉRIFICATION, FINANCES ET SCIENCES

Table des matières

GÉNÉRALITÉS	155
Application	155
Convention collective	155
**Objectifs	155
Définitions	155
Surveillance	158
Documents de référence	158
Demandes de renseignements	159
PARTIE I – RÔLES ET RESPONSABILITÉS	159
1.1 L'ARC	159
1.2 Employés/employées	163
PARTIE II – AVIS OFFICIEL	164
2.1 L'ARC	164
PARTIE III – RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL	164
3.1 Généralités	164
PARTIE IV – RECYCLAGE	165
4.1 Généralités	165
4.2 Employés/employées excédentaires	165
4.3 Personnes mises en disponibilité	166
PARTIE V – PROTECTION SALARIALE	167
5.1 Poste d'un niveau inférieur	167
PARTIE VI – OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS/EMPLOYÉES	167
6.1 Généralités	167
**6.2 Programmes de départ volontaire	168
6.3 Échange de postes	168
6.4 Options	169
6.5 Prime de maintien en fonction	171

PARTIE VII – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES DE PRESTATION DES SERVICES	173
Préambule	173
7.1 Définitions	173
7.2 Généralités	173
7.3 Responsabilités	176
7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services	176
7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur	176
7.6 Application d'autres dispositions de l'annexe	177
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération	177
7.8 Remboursement	178
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ	178
ANNEXE A – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION	179
ANNEXE B – MESURE DE SOUTIEN À LA TRANSITION	180

GÉNÉRALITÉS

Toute mention de transmettre un avis à l’Institut doit inclure le président du groupe VFS et le président de l’IPFPC.

Application

La présente annexe à la convention collective Vérification, finances et sciences s’applique aux membres des groupes occupationnels AU, CO, AC, EN, CH, PS, SE, FI, ES, SI, LS, ED, MG, PC et CS représentés par l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) pour qui l’Agence du revenu du Canada (ARC) est l’Employeur. À moins qu’il ne le 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 le Programme de dotation de l’ARC est chargé, la présente annexe fait partie de la présente convention.

Nonobstant l’article sur la sécurité d’emploi dans la convention collective, dans l’éventualité de contradiction entre la présente annexe sur le réaménagement des effectifs et cet article, c’est la présente annexe qui a prépondérance.

Objectifs

L’ARC a pour politique d’optimiser les possibilités d’emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s’assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d’autres possibilités d’emploi. On ne doit toutefois pas considérer que la présente annexe assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d’emploi.

À cette fin, les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d’un réaménagement des effectifs et pour lesquels le commissaire sait ou peut prévoir la disponibilité d’emploi se verront garantir qu’une offre d’emploi raisonnable à l’ARC leur sera faite. Les employés pour lesquels le commissaire ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d’emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

**

Dans le cas d’employés excédentaires pour qui le commissaire ne peut pas garantir d’offre d’emploi raisonnable au sein de l’ARC, l’Agence s’engage à aider ces employés à se trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)).

Définitions

Avis de mise en disponibilité (lay-off notice) – Avis écrit qui est donné à l’employé excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période excédentaire.

Commissaire (Commissioner) – À le même sens que la définition à l'article 2 de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada (Loi sur l'ARC) et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter conformément aux paragraphes 37(1) et (2) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada.

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative) – Transfert de travail, d'une activité ou d'une entreprise à un employeur à l'extérieur de l'ARC.

Échange de postes (alternation) – Un échange a lieu lorsqu'un employé optant (non excédentaire) qui préférerait rester avec l'ARC échange son poste avec un employé non touché, [le remplaçant], qui désire quitter l'ARC avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé excédentaire (surplus employee) – Employé nommé pour une période indéterminée et que le commissaire a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé optant (opting employee) – Employé nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu du commissaire de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.4 de la présente annexe.

Employé touché (affected employee) – Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer) – Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée à l'ARC faite par le commissaire à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé/ touché pour lequel, il sait qu'il existe ou l'employé peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC. L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI de la présente annexe.

Indemnité d'études (education allowance) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui le commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalent 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 pertinents, jusqu'à un maximum de quinze mille dollars (15 000 \$).

Mesure de soutien à la transition (transition support measure) – Une des options offertes à l'employé optant auquel le commissaire 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.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, le commissaire met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer) – Offre d'emploi pour une période indéterminée à l'ARC, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la politique de l'ARC concernant les voyages. Pour les situations de diversification de mode de prestation du service, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII de la présente annexe. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un Employeur de l'annexe I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques, 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 de calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Personne mise en disponibilité (laid-off person) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada et qui continue de bénéficier d'un statut privilégié pour une nomination à l'ARC conformément à la Directive du programme de dotation portant sur le statut privilégié.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment) – Situation qui se produit lorsque le commissaire décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode de prestation des services.

Recyclage (retraining) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à l'ARC.

Réinstallation (relocation) – Déplacement autorisé d'un employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence, aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé.

Rémunération (pay) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

Statut d'excédentaire (surplus status) – Un employé nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

Statut privilégié de mise en disponibilité (lay-off preferred status) – Une personne qui a été mise en disponibilité bénéficie d'un statut privilégié pour nomination sans recours à un poste au sein de l'ARC pour lequel, selon l'ARC, l'employé est qualifié. Le statut privilégié est accordé pour une période de quinze (15) mois à compter de la date de mise en disponibilité ou de la date de mise en disponibilité en vertu du paragraphe 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada.

Statut privilégié d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve-month surplus preferred status period in which to secure a reasonable job offer) – Une des options offertes à un employé optant auquel le commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Statut privilégié de réintégration (preferred status for reinstatement) – Statut privilégié de nomination accordé en vertu du Programme de dotation de l'ARC, à certains employés dont le traitement est protégé en vertu de la présente annexe, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalent à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Statut privilégié d'excédentaire (surplus preferred status) – Un statut privilégié de nomination accordé aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés sans recours à d'autres postes à l'ARC en vertu du Programme de dotation de l'ARC.

Système d'administration du statut privilégié (preferred status administration system) – Système sous le Programme de dotation de l'ARC destiné à faciliter la nomination à l'ARC des personnes bénéficiant d'un statut privilégié.

Surveillance

L'application de l'annexe sur le réaménagement des effectifs sera surveillée par l'ARC.

Documents de référence

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

Code canadien du travail, Partie I

Programme de dotation de l'ARC

Loi sur l'Agence du revenu du Canada

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, articles 79 et 81

Loi sur la gestion des finances publiques

Politique sur la réinstallation de l'ARC

Politique sur les voyages de l'ARC

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives à la présente annexe doivent être adressées à l'agent négociateur de l'Institut ou aux agents responsables pour l'ARC faisant partie de la Section de réaménagement des effectifs au niveau corporatif.

Les demandes de renseignements des employés concernant leur droit à un statut privilégié de nomination doivent être faites aux conseillers en ressources humaines de l'ARC.

PARTIE I

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

1.1 L'ARC

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

1.1.2 L'ARC réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, et sur l'ARC.

1.1.3 L'ARC :

- a) crée des comités chargés du réaménagement de ses effectifs, au besoin, pour formuler des conseils et transmettre l'information au sujet du réaménagement des effectifs;
- b) avise l'Institut des agents responsables de l'administration de la présente annexe.

1.1.4 L'ARC crée des systèmes facilitant la nomination ou le recyclage de ses employés touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Lorsque le commissaire conclut que les services d'un employé ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé par écrit.

La lettre doit également préciser si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le commissaire et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date indiquée;
- ou
- l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.4 de la présente annexe car le commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre doit aussi préciser la date éventuelle de la mise en disponibilité de l'employé.

1.1.6 Normalement, le commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable aux employés assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC.

1.1.7 Si le commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, le commissaire doit donner cent vingt (120) jours à l'employé optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI de la présente annexe et prendre une décision. Si l'employé ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), statut privilégié d'employé excédentaire pendant douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.8 Sur demande d'un employé touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le commissaire doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.4 de la présente annexe à l'employé.

1.1.9 L'ARC informe et consulte les représentants de l'Institut de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. L'ARC communiquera aux représentants de l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employés touchés.

1.1.10 Lorsque l'employé n'est pas considéré apte pour une nomination, le commissaire informe par écrit l'employé et l'Institut des raisons de la décision.

1.1.11 En même temps, qu'ils sont officiellement informés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs, l'ARC fournit aux employés une copie de la présente annexe.

1.1.12 Le commissaire applique la présente annexe de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité se produisent normalement lorsque l'employé a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis(e) en disponibilité.

1.1.13 L'ARC doit conseiller et renseigner ses employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière à l'ARC.

1.1.14 La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils (occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'ARC évite de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf lorsque toutes les autres possibilités ont été épuisées.

1.1.15 L'ARC nomme le plus grand nombre possible d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants, ou devant le devenir, pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.16 L'ARC réinstalle, s'il y a lieu, ses employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité.

1.1.17 Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être nommés à un autre poste, à la condition qu'il n'y ait aucun employé touché, excédentaire ou mis en disponibilité à cet endroit qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir, ou qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.18 L'ARC 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 politiques de l'ARC sur les voyages et la réinstallation.

1.1.19 Aux fins de la Politique sur la réinstallation, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément à la présente annexe sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.20 Aux fins de la Politique sur les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination à l'ARC sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.21 Pour la période de statut privilégié, l'ARC prend à sa charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité en conformité avec les conventions collectives et les politiques de l'ARC, de même que tous les frais autorisés liés à la mise en disponibilité et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur.

1.1.22 L'ARC protège le statut d'employé nommé pour une période indéterminée et le statut privilégié d'employé excédentaire de l'employé nommé à un poste pour une période déterminée en vertu de la présente annexe.

1.1.23 L'ARC examine son utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneurs, de conseillers, et l'utilisation de services de sous-traitance, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans la mesure du possible, l'ARC évite d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneurs, les conseillers, les services de sous-traitance, ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.24 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité jouissent du statut privilégié même pour ces emplois de courte durée.

1.1.25 L'ARC peut mettre en disponibilité un employé à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le lui demande par écrit.

1.1.26 L'ARC donne aux employés excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts déployés en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à l'Institut.

1.1.27 Si un employé/ excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.28 L'ARC doit présumer que les employés souhaitent être nommés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.29 L'ARC fournit le plus tôt possible du counseling et toute l'information nécessaire aux employés touchés ou excédentaires après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux, ainsi qu'à un employé optant ou mis en disponibilité. Le counseling consiste entre autres à fournir des explications et de l'aide concernant :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'annexe sur le réaménagement des effectifs;
- c) le Système d'administration du statut privilégié et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé (présentations, entrevues, comités de sélection, rétroaction à l'intention de l'employé, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) la préparation d'un curriculum vitae;
- e) les droits et obligations de l'employé;
- f) la situation actuelle de l'employé (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g) les autres possibilités offertes à l'employé (le 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 à un autre poste;
- i) la signification de « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « la période de douze mois accordée à l'employé bénéficiant d'un statut privilégié pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études »;
- j) le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada et les services disponibles;
- k) les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
- l) aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande aux fins d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- m) la préparation aux entrevues;
- n) la poursuite du counselling aussi longtemps que l'intéressé jouit du statut privilégié et qu'il n'a pas été nommé à un poste;

- o) l'avertissement selon lequel, si l'employé refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- p) l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV et V de la LGFP) à un employé excédentaire pour qui le commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC; et
- q) aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application de la présente annexe.

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination d'un employé, l'ARC élabore un plan de recyclage, auquel l'employé et elle consentent par écrit.

1.1.31 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans la présente annexe, et ils s'y ajoutent.

1.1.32 L'employé excédentaire qui démissionne dans le contexte de la présente annexe est réputé, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement, avoir été mis en disponibilité à la date à laquelle le commissaire accepte par écrit sa démission.

1.1.33 L'ARC établit et modifie les procédures de dotation afin de trouver les moyens les plus efficaces et les plus efficaces permettant de maximiser les possibilités de nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.34 L'ARC fait activement la promotion des compétences des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité au sein de l'ARC, à moins que ces individus n'aient avisé l'ARC par écrit qu'ils n'étaient pas disponibles pour une nomination.

1.1.35 L'ARC détermine, dans la mesure du possible, les professions où il y a pénurie de compétences au sein de l'ARC et pour lesquelles les employés excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.

1.1.36 L'ARC fournit directement à l'Institut des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au Système d'administration du statut privilégié.

1.1.37 Dans la mesure du possible, l'ARC s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale bénéficient d'un statut privilégié de réintégration.

1.2 Employés/employées

1.2.1 Les employés ont le droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application de la présente annexe.

1.2.2 Il incombe aux employés directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI de la présente annexe de :

- a) chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'ARC, à moins qu'ils n'aient informé celle-ci par écrit de leur indisponibilité aux fins d'une nomination;

- b) se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) fournir promptement à l'ARC les renseignements (dont un curriculum vitae) qui aideront celle-ci dans ses démarches en vue d'une nomination;
- d) s'assurer que l'ARC peut les joindre facilement, et se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation en vue d'un placement;
- e) étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, 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.

1.2.3 Les employés optants doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI de la présente annexe;
- 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 optant;
- c) soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.

PARTIE II

AVIS OFFICIEL

2.1 L'ARC

2.1.1 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix (10) employés nommés pour une période indéterminée visés par la présente annexe, l'ARC informe confidentiellement par écrit, au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce du réaménagement, l'Institut. L'information doit comprendre le nom et l'emplacement des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

PARTIE III

RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'ARC offre à tous les employés dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés comme employés visés par un réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, le commissaire peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.4 de la présente annexe.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des sous-alinéas 1.1.16 à 1.1.19.

3.1.4 L'ARC s'efforce de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche l'ARC d'offrir le poste réinstallé avec unité de travail à un employé à qui le commissaire garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

3.1.5 L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI de la présente annexe.

PARTIE IV

RECYCLAGE

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la nomination des employés touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'ARC doit 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'ARC est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du sous-alinéa 4.1.2, le commissaire approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employés excédentaires

4.2.1 L'employé excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b) qu'aucun autre employé jouissant du statut privilégié d'employé excédentaire n'ait les titres et qualités requis pour le poste.

4.2.2 L'ARC s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé excédentaire et son gestionnaire délégué.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé excédentaire a le droit d'être rémunéré d'après son poste, à moins que l'ARC ne soit disposée à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve du sous-alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire si l'ARC ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé 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 afin de se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du sous-alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans le Programme de dotation de l'ARC pour les nominations au groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire d'un statut privilégié qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d) que l'ARC ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être 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 qu'elle occupait au moment de sa 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 excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu de la présente annexe 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 de l'ARC.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu du sous-alinéas 5.1.1 à l'employé demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré excédentaire ou d'être mis en disponibilité.

PARTIE VI

OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS/EMPLOYÉES

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, le commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un(e) employé touché pour lequel le commissaire sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du commissaire aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision, et l'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément à la section 6.3 de la présente annexe dans les cent vingt (120) jours avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 de la présente annexe pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. L'employé ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit. L'ARC acheminera une copie du choix de l'employé à l'Institut.

6.1.4 Si l'employé/ n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), statut privilégié d'employé excédentaire pendant douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la Mesure de soutien à la transition (MST), la rémunération en remplacement de la période excédentaire ou de l'indemnité d'études, l'employé est inadmissible à ces options.

6.1.6 L'Employeur doit faire parvenir sans délai à l'Institut une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité.

6.2 Programmes de départ volontaire

**

Le programme de départ volontaire aide les employés à quitter l'ARC lorsqu'ils sont placés en statut touché avant leur participation à un processus de maintien en poste ou à obtenir accès aux options, et ne s'applique pas si le gestionnaire délégué peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux employés touchés dans l'unité de travail.

**

6.2.1 L'ARC met en place des programmes de départ volontaire pour toutes les situations de réaménagement des effectifs pour lesquelles l'effectif sera réduit et qui implique cinq (5) employés touchés ou plus qui travaillent aux mêmes groupe et niveau au sein de la même unité de travail et lorsque le gestionnaire délégué ne peut pas donner une garantie d'offre d'emploi raisonnable. Ces dits programmes :

- a) sont l'objet d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- b) ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, l'ARC précise le nombre de postes qu'elle prévoit 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 l'ARC entame son processus de rétention du personnel;
- e) accordent aux employés une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- f) permettent aux employés de choisir parmi les options 6.4.1b), 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 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester à l'ARC échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC, conformément aux dispositions de la partie VI de la présente annexe.

6.3.2

- a) Seul l'employé optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option a) peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'ARC.
- b) Lorsqu'un employé dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé 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 semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.3 Un employé/ nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'ARC peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé/ optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'ARC.

6.3.4 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.5 L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.6 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employés de mêmes groupe et niveau. Deux employés qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.3.7 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employés concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé mais peut se faire après l'échéance de la période de cent vingt (120) jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable du commissaire aura le choix entre les options suivantes :

- a) un statut privilégié d'employé excédentaire pendant 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 sera mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'Agence du revenu du Canada. L'employé qui a choisi cette option, ou qui est réputé l'avoir choisi, est excédentaire.

- (i) À la demande de l'employé, ladite période de statut privilégié d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée au sous-alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé/employée a choisi par écrit l'option a).
- (ii) Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, le commissaire 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 excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.
- (iii) L'ARC fera tout effort raisonnable pour placer l'employé excédentaire au cours de sa période d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b) Une Mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service (voir annexe B). À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. L'employé qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.
- c) Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille dollars (15 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé qui retient cette option :
 - (i) choisit de démissionner de l'ARC et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.
 - ou
 - (ii) reporte sa date de départ et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur au Régime de pension de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, sauf s'il a trouvé un autre emploi à l'ARC.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé optant qui choisit l'option b) ou c).

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'annexe sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé qui reçoit une rémunération en remplacement de la période d'excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) ne bénéficie pas du statut privilégié de nomination dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé qui choisit l'option c) (ii) et qui n'a pas fourni à l'ARC une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré comme un employé démissionnaire et, aux fins de l'indemnité de départ, sera réputé avoir été mis en disponibilité.

6.4.6 Tous les employés optants ont droit à un montant maximum de mille dollars (1 000 \$) pour des services de conseils en ce qui concerne leur réembauche ou retraite potentielles. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 L'employé optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste à l'ARC rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il (a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'article 6.4.7, l'employé optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pertinents pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 Le commissaire doit s'assurer que le versement en remplacement de la période 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 excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période de douze (12) mois où il bénéficie du statut privilégié, il 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 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 employés 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 de prestation des services.

6.5.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction ne bénéficieront pas d'un statut privilégié de nomination à l'ARC.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est renommée à l'ARC ou embauchée par le nouvel employeur dans les (6) six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions de sous-alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois doivent être abolis à l'ARC :

- 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 à l'ARC ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de sous-alinéa 6.5.4, le commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'ARC 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 ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de sous-alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'ARC :

- a) sont réinstallées ailleurs; et
- b) que le commissaire de l'ARC décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- c) que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de sous-alinéa 6.5.6, le commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'ARC 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 de l'ARC est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de sous-alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes de prestation des services :

- a) lorsque des unités de travail de l'ARC sont touchées par la diversification des modes de prestation des services;
- b) lorsque le commissaire de l'ARC décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et
- c) lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve du sous-alinéa 6.5.8, le commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

PARTIE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES DE PRESTATION DES SERVICES

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employés;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources; et
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition.
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'ARC.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (alternative delivery initiative) désigne le transfert de travail, d'une activité ou entreprise de l'ARC à une entité qui ne fait pas partie de l'ARC.

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 au sous-alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément au sous-alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada.

7.2 Généralités

L'ARC, le plutôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Institut de son intention.

L'avis à l'Institut comprendra : 1) le programme à l'étude, 2) la raison de la DMPS et 3) le genre d'approche anticipée (c.-à-d. transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint Réaménagement des effectifs (RE)-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'un nombre égal de représentants de l'ARC et du syndicat. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin d'effectuer des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé pour l'aider à déterminer s'il doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offre, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d. les termes et conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d. les termes et 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 DMPS où il existe déjà des relations Employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les termes et 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 au syndicat. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'ARC ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions de la présente annexe, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes de prestation des services. Les employés touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions de la présente annexe 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 de prestation des services :

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) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, 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;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : Prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- (vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) **Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- (i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire à l'ARC (= 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 à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;

- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- (vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) **Catégorie 3 (maintien moindre)**

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera au commissaire de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employés directement touchés par la diversification des modes de prestation des services d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'ARC dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes de prestation des services, l'ARC doit aviser par écrit tous les employés auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé doit 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, l'ARC peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 L'employé visé par la présente annexe (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. Lorsque, à la satisfaction de l'ARC, l'employé n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

7.5.2 Le commissaire peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par le commissaire, conformément aux dispositions des autres parties de la présente annexe. Plus précisément, le Programme de dotation l'ARC s'appliquera aux employés qui seront déclarés excédentaires.

7.5.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes de prestation des services verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'ARC pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi à l'ARC et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'annexe

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé visé par la présente annexe (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. L'ARC 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'ARC 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 l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingt pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, l'ARC 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 article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne répond 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 mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. L'ARC lui versera également, pour une période de douze (12) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'ARC et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction l'ARC sera transférée au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre l'ARC à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'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'article 7.6.1 et qui est renommée à un poste à l'ARC ou 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 sa convention collective qui ont trait au congé annuel, l'employé qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de sa convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu à l'ARC aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert. Cependant, l'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 19.06b) ou c) de l'annexe « J » touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Lorsque :

- a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas remplies;
- b) les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c) l'emploi de l'employé prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1; ou
- d) l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur, dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant involontairement mis en disponibilité le jour où son emploi à l'ARC prend fin.

ANNEXE A – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor datée le 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de cette 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 dans la fonction publique (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) an.

2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.

3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employés la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

ANNEXE B – MESURE DE SOUTIEN À LA TRANSITION

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

Années de service (voir la remarque ci-dessous)	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employés/employées saisonniers(ères) ou à temps partiel embauché(e)s pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la convention collective s'ajoutent à la MST.

Remarque : Les années de service représentent le nombre total d'années de service, continues et discontinues, à l'ARC et dans tout ministère, organisme ou section de la fonction publique dont les noms figurent à l'annexe I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP).

** ANNEXE « H »

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 44.05 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 47.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a) Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.
- b) Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c) Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité pour congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.

- d) Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e) Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

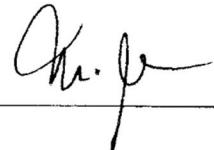
- a) Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b) La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a) Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant maximal total payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c) Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d) Si l'Employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), l'ARC indemnisera les membres de l'IPFPC-VFS pour la différence de façon administrativement réalisable.
- e) La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de la Convention entre l'IPFPC-VFS et l'ARC en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f) Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- h) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



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



** ANNEXE « I »

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les deux parties ont comme objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, l'Agence du revenu du Canada élabore un nouvel instrument de politique couvrant à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, l'Agence du revenu du Canada consultera des représentants de l'Institut sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés au cours du processus de résolution du harcèlement;
- la réparation pour les répercussions préjudiciables sur un employé en raison d'un incident de harcèlement; et
- s'assurer que les employés peuvent signaler une situation de harcèlement sans crainte de représailles.

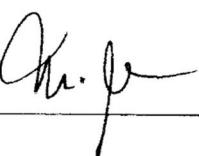
Sur demande de l'Institut, l'Employeur acceptera de tenir des discussions bilatérales avec l'Institut. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni aux parties.

La mise en œuvre et l'application de cet instrument de politique d'entreprise ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou (expiration de la convention collective), selon la première éventualité.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada



ANNEXE « J »

INDEMNITÉ DE DÉPART

Dispositions archivées relatives à l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite)

La présente annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 10 juillet 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 19

INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter de la date de signature des présentes, les alinéas (b) et (d) du paragraphe 19.01 ne sont plus en vigueur dans cette convention collective. Par conséquent, l'accumulation de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ en cas de démission et de retraite cessera.

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

b) Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01d) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

d) Retraite

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

19.05 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès la date de la signature de cette convention collective, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès la date de la signature de cette convention collective, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

19.06 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en date de la date de signature de cette convention collective, 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 la fonction publique, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 19.07c).

19.07 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 19.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 19.06a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 19.06b).
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.07b) sera réputé voir choisi l'option 19.06b).

19.08 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 Vérification, finances et sciences (VFS) à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation VFS lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 19.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention, sur ou après la date de signature de cette convention collective, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédent la nomination.
- b) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention, sur ou après la date de signature de cette convention collective, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédent 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 19.06. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

ANNEXE « K »

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LES NORMES DE DISCIPLINE

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada relativement aux employés de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences.

Afin de répondre aux préoccupations de l'Institut concernant les employés suspendus sans solde en attendant l'issue d'une enquête, l'Employeur s'engage à consulter l'Institut de façon continue lorsqu'une enquête officielle s'échelonne sur plus de soixante (60) jours ouvrables suivant la date de début de l'enquête. Le processus de consultation comprendra des discussions avec la Division des affaires internes et du contrôle de la fraude, ainsi qu'avec la Direction générale des ressources humaines.

Les discussions devront débuter après la signature de la convention collective.

Le temps des membres du comité doit être considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront la responsabilité de chacune des parties.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada



** ANNEXE « L »

PROGRAMME DE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Un protocole d'accord (PA) sur le soutien au mieux-être des employés (voir plus bas) a été conclu par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) le 26 mai 2019.

Une fois que le SCT et l'IPFPC s'entendent sur un libellé et une conception préliminaires pour le PSME, l'entente sera présentée à la table de négociation entre l'Agence du revenu du Canada (ARC) et le groupe Vérification, finances et sciences de l'IPFPC afin d'être ratifiée et d'être intégrée à la convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur (ci-après appelés « les parties ») relativement à la question du mieux-être des employés. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.

Les parties ont entamé l'importante négociation d'un nouveau PSME et la conception conjointe des détails et de la formulation de celui-ci afin d'y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le document du programme approuvé par les parties le 26 mai 2019.

Le Programme et les principes qui le sous-tendent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récidive d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines

auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);

- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME; et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Le document du programme approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.

Processus

Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT/Agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un modèle de prestation des services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.

Au besoin, le Comité directeur chargera un sous-comité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre opportune du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.

Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.

Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition pour le PSME en soi, le Conseil du Trésor du Canada et les unités de négociation seront appelés à approuver ces éléments.

Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements corrélatifs qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.

Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

**** ANNEXE « M »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE DES QUESTIONS LIÉES
À LA CLASSIFICATION**

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada relativement aux employés de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences.

L'Employeur reconnaît la pertinence des préoccupations de l'IPFPC concernant la relativité interne entre les normes de classification.

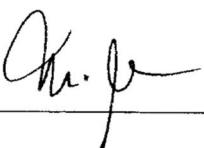
L'Employeur, par l'intermédiaire du groupe de travail établi, continuera de s'engager à mener de vastes consultations avec l'Institut afin d'examiner les normes de classification utilisées pour évaluer le travail réalisé par les employés faisant partie des groupes professionnels actuellement représentés au sein de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences. Le groupe de travail continuera d'étudier les problèmes actuels en matière de classification et les améliorations possibles.

Le groupe de travail continuera de fournir régulièrement des mises à jour à l'Employeur et au syndicat afin de faciliter les discussions du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). La question constituera un point permanent à l'ordre du jour des prochaines réunions du CNCPS jusqu'à ce que le groupe de travail ait présenté ses conclusions finales au CNCPS.

Une fois que le groupe de travail aura présenté ses conclusions finales au CNCPS, le mandat du groupe de travail sera considéré comme étant terminé et toute discussion ultérieure sur la question sera renvoyée au CNCPS.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



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



**** ANNEXE « N »**

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LA PROLONGATION D'UNE INITIATIVE RELATIVE AUX MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada relativement aux employés de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences.

Les deux parties reconnaissent l'importance de la conciliation travail-vie personnelle car elle est non seulement bénéfique aux employés mais elle contribue également à la qualité du service offert aux Canadiens. Dans cet esprit, les modalités de travail flexibles sont soutenues par la convention collective, ainsi que par des politiques et pratiques existantes.

Pour soutenir davantage cette démarche, l'employeur consent à élargir la portée de l'initiative de la région du Québec relativement aux modalités de travail flexibles, qui vise à la fois les Lignes directrices sur l'horaire flexible et le système Flex (l'application en ligne utilisée pour consigner les heures de travail des utilisateurs).

Le succès de ce projet pilote est important pour les deux parties. Le but ultime de ce projet pilote est d'en arriver à une mise en œuvre à l'échelle nationale. Les parties consentent à échanger des renseignements, les préoccupations et des idées en vue d'atteindre cet objectif.

À cette fin, l'employeur fera ce qui suit :

- a) étendre la portée de l'initiative actuelle de la région du Québec à la région des Prairies pour un projet pilote d'une durée d'un (1) an. Au cours de ce projet pilote, les utilisateurs (y compris les travailleurs sur la route) de la région des Prairies consigneront leurs heures au moyen d'une application sur leur appareil de travail;
- b) étendre la portée de l'initiative actuelle de la région du Québec dans cette région pour un projet pilote d'un (1) an auquel seront admissibles les employés sur la route du groupe VFS. Les employés sur la route admissibles du groupe VFS consigneront leurs heures de travail au moyen d'une application sur leur appareil de travail.

Les projets pilotes seront lancés dans les huit (8) mois suivant la signature du présent protocole d'entente.

À la suite des projets pilotes, l'employeur réalisera une évaluation prenant en considération, sans s'y limiter, les résultats de la consultation de l'Institut, la rétroaction des employés, les répercussions sur la capacité et l'évolution de l'infrastructure informatique, la productivité, la prestation des services et la qualité des services. L'évaluation sera complétée dans les quatre (4) mois suivant la date de fin des projets pilotes.

L'employeur partagera les résultats de l'évaluation avec l'Institut dans les trente (30) jours suivant son achèvement. Si son évaluation démontre qu'il n'y a pas eu de répercussion négative, l'employeur consultera l'Institut relativement aux prochaines étapes qui conduiront à une mise en œuvre progressive des modalités de travail flexibles à l'échelle nationale, et ce dans un délai d'un (1) an.

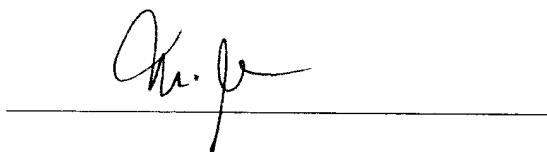
Par contre, si son évaluation démontre qu'il y a eu des répercussions négatives, l'employeur examinera les projets pilotes pour déterminer si des ajustements peuvent leur être apportés pour éliminer ces répercussions. L'employeur fera part de ses constatations à l'Institut. Si les répercussions négatives ne peuvent pas être éliminés, les projets pilotes prendront fin et l'initiative existante de la région du Québec concernant les modalités de travail flexibles restera dans son état actuel.

Les modalités de travail flexibles mentionnées ci-dessus sont assujetties à l'approbation de la gestion, aux exigences opérationnelles et aux lignes directrices de l'employeur sur les horaires flexibles.

Rien dans le présent protocole d'entente ne limite la capacité de l'employeur à accélérer la mise en œuvre nationale de ce projet pilote.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada



**** ANNEXE « O »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE UN LANGAGE INCLUSIF
QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

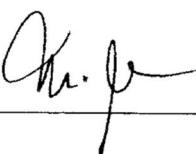
Le présent protocole donne effet à l'accord conclu entre l'Agence du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à l'égard des employés du Groupe de vérification, finances et sciences.

Les deux parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent à examiner, pendant la durée de cette entente, la convention collective afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à renforcer l'inclusion et la neutralité du genre dans la convention collective.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



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