



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

Groupe : Vérification, finances et sciences (toutes les
personnes salariées)

Date d'expiration : le 21 décembre 2026



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

Groupe : Vérification, finances et sciences (toutes les personnes salariées)

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 arpentage (EN-ENG 90543)
- Gestion financière (FI 90561)
- Groupe de gestion (MG-AFS 90597)
- Psychologie (PS 90546)
- Recherche scientifique (SE-REM 90549, SE-RES 90548)
- Sciences infirmières Sous-groupe : Évaluateurs médicaux (NU-EMA 90585)
- Soutien des sciences sociales (SI 90564)
- Systèmes d'ordinateur (CS 90550)
- Vérification (AU 90541)
- Sciences physiques (PC 90499)

Date d'expiration : le 21 décembre 2026

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.

Ce document est disponible sur le site InfoZone de l'Agence du revenu du Canada.

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 PERSONNES SALARIÉES	4
7	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEURE OU D'AUTEUR.....	4
**8	DURÉE DU TRAVAIL	5
**9	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	9
**10	RAPPEL AU TRAVAIL.....	12
**11	DISPONIBILITÉ	13
**12	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	14
13	TEMPS DE DÉPLACEMENT	16
**14	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	17
**15	CONGÉS ANNUELS	18
**16	CONGÉ DE MALADIE.....	22
**17	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	24
	17.01 Validation	24
	**17.02 Congé de deuil payé	24
	17.03 Congé de grossesse-maternité non payé	25
	**17.04 Indemnité de grossesse-maternité	26
	17.05 Indemnité de grossesse-maternité spéciale pour les personnes salarées totalement invalides	28
	**17.06 Congé parental non payé	29
	**17.07 Indemnité parentale	30

**17.08	Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides	35
17.09	Rendez-vous chez la ou le médecin pour les personnes salariées enceintes	36
**17.10	Réaffectation ou congé liés à la grossesse-maternité	36
**17.11	Congé non payé pour les obligations personnelles	37
**17.12	Congé non payé en cas de réinstallation de la personne conjointe	37
**17.13	Congé payé pour obligations familiales	38
**17.14	Congé non payé pour besoins familiaux	39
**17.15	Congé payé pour comparution	39
17.16	Congé payé pour participation à un processus de dotation	39
17.17	Congé payé pour accident de travail	40
17.18	Congé d'examen	40
17.19	Obligations religieuses	40
17.20	Congé de pré-retraite	40
17.21	Congé personnel	41
**17.22	Congé pour les proches aidantes ou les proches aidants.....	41
17.23	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	41
**17.24	Congé pour violence familiale.....	42
**17.25	Congé pour pratiques traditionnelles autochtones.....	42
**18	PROMOTION PROFESSIONNELLE	43
19	INDEMNITÉ DE DÉPART	46
20	RECLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS	49
21	DROITS D'INSCRIPTION	49
**22	COTISATION ANNUELLE D'ASSOCIATIONS DE COMPTABLES PROFESSIONNELS	49
**23	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	50
24	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	51
**25	RECONNAISSANCE SYNDICALE	51

**26	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	52
**27	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	53
**28	INFORMATION	54
29	REPRÉSENTANTES OU REPRÉSENTANTS DES PERSONNES SALARIÉES.....	54
30	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL	55
31	SÉCURITÉ D'EMPLOI	58
32	SOUS-TRAITANCE	58
33	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	58
**34	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	58
**35	CONSULTATION MIXTE	66
**36	NORMES DE DISCIPLINE	67
37	CONFLITS DE TRAVAIL	68
**38	PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL	68
**39	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE LA PERSONNE SALARIÉE	71
**40	RÉFÉRENCES D'EMPLOI	72
**41	HARCÈLEMENT SEXUEL	73
**42	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	73
43	IMMUNISATION	74
44	ADMINISTRATION DE LA PAYE	74
45	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	76
46	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	76
**47	DURÉE DE LA CONVENTION	76

**** ANNEXE « A »**

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS79

ANNEXE « B »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS
ANNUELLES DES INGÉNIEURES OU DES INGÉNIEURS (ING.) 151

ANNEXE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS
PROFESSIONNELLES DES ÉVALUATRICES OU DES ÉVALUATEURS AGRÉÉS
OU DES MEMBRES DU BARREAU 152

ANNEXE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU REMBOURSEMENT DES COTISATIONS
PROFESSIONNELLES DES ÉVALUATRICES OU DES ÉVALUATEURS 154

ANNEXE « E »

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU MAINTIEN DE CERTAINS BÉNÉFICES
POUR DES POSTES CONVERTIS EN MG. 156

**** ANNEXE « F »**

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À L'INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR
LES PSYCHOLOGUES (PS) 157

**** ANNEXE « G »**

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS 159

**** ANNEXE « H »**

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE 188

ANNEXE « I »

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE HARCÈLEMENT EN MILIEU
DE TRAVAIL 190

ANNEXE « J »

INDEMNITÉ DE DÉPART – DISPOSITIONS ARCHIVÉES RELATIVES À
L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE
(DÉMISSION ET RETRAITE) 191

ANNEXE « K »

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LES NORMES DE DISCIPLINE 194

****ANNEXE « L »**

RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR..... 195

**** ANNEXE « M »**

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE DES QUESTIONS LIÉES À LA
CLASSIFICATION 196

**** ANNEXE « N »**

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LA PROLONGATION D'UNE
INITIATIVE RELATIVE AUX MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES..... 197

**** ANNEXE « O »**

RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR..... 199

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 personnes salariées 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 personnes salariées désignées comme fonctionnaires décrites 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 personnes salariées désignées comme fonctionnaires 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 personnes salariées et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiennes et 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 auxquelles appartiennent les personnes salariées désignées comme 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'une personne salariée 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 la personne salariée, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit la personne salariée pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé (compensatory leave);
- (c) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par les personnes qui y adhèrent en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale (membership dues);
- (d) « **disposition de dérogation** » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne s'appliquer qu'à un groupe occupationnel particulier ou à certaines personnes salariées d'une unité de négociation (alternate provision);

- (e) « **disposition exclue** » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne pas s'appliquer du tout à un groupe occupationnel particulier ou à certaines personnes salariées d'une unité de négociation et pour lesquelles ou lesquels il n'y a aucune disposition de dérogation (excluded provision);
- (f) « **emploi continu** » a le sens qu'il a dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention (continuous employment);
- (g) « **personne salariée** » désigne une personne qui est fonctionnaire 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);
- (h) « **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);
- (i) « **épouse ou époux** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant la « personne conjointe de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « épouse ou époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse);
- (j) « **famille** » à moins d'indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme les parents (ou encore un parent par remariage ou un parent de famille d'accueil), la fratrie, la demi-sœur, le demi-frère, l'épouse ou l'époux (y compris la personne conjointe de fait qui cohabite avec la personne salariée), l'enfant propre de la personne salariée (y compris l'enfant de la personne conjointe de fait et enfant placé en famille d'accueil), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de la personne salariée, les petits-enfants, les beaux-parents, les beaux-enfants, les grands-parents (y compris les grands-parents de l'épouse ou de l'époux) et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence (family);
- (k) « **heures supplémentaires** » désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par une personne salariée en excédent de son horaire de travail quotidien (overtime);
- (l) « **Institut** » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institute);
- (m) « **jour de repos** », par rapport à une personne salariée, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où la personne salariée n'est pas habituellement obligée d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé (day of rest);
- (n) « **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.

- (o) « **mise en disponibilité** » désigne la cessation d'emploi de la personne salariée en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister (lay-off);
- (p) « **personne conjointe de fait** » désigne une personne qui cohabite avec une personne salariée dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an. (common-law partner);
- (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 la personne salariée multiplié par deux (2) (double time);
- (s) « **tarif et demi** » désigne le taux horaire de la personne salariée multiplié par une fois et demie (1 1/2)(time and one-half);
- (t) « **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de la personne salariée (straight-time rate);
- (u) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an de la personne salariée divisé par 52,176 (weekly rate of pay);
- (v) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée 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'une personne salariée 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 personnes salariées et à l'Employeur.

4.02 Les dispositions de la présente convention visent la neutralité et l'inclusivité au niveau des genres dans la mesure du possible. La nature binaire de la langue française ne permet pas toujours la désignation d'une personne ou d'un groupe par un pronom neutre. Cependant, l'utilisation d'un langage neutre et inclusif au niveau des genres dans la présente convention n'a pas pour effet de modifier en toutes circonstances, l'application, la portée ou la valeur des dispositions de la présente convention.

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 PERSONNES SALARIÉES

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'une personne salariée qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

ARTICLE 7

PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEURE OU 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 personnes salariées 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 la personne salariée 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 discrétion de l'Employeur, la qualité d'auteure ou d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications de l'Agence.

7.03 Lorsqu'une personne salariée a écrit ou publié, seule ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteure ou d'auteur ou d'éditrice 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, les auteures ou auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, si elles ou s'ils le demandent.
- (c) Lorsque l'Employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteure ou l'auteur n'accepte pas, cette dernière ou 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 personnes salariées 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 non-rémunérée, 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 8.02(a), 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.

- (c) À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, la journée de travail normale d'une personne salariée peut être de sept virgule (7,5) heures non consécutives, sans compter la pause-repas non-rémunérée, à condition que cela n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

Jours de repos

- (d) La personne salariée 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

- (e) (i) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail complète.
- (ii) L'employeur accorde une pause-repas non rémunérée, d'un minimum de trente (30) minutes par journée de travail complète, habituellement au milieu de la journée.

Horaire de travail variable

- (f) Sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'Employeur, la personne salariée peut travailler selon un horaire variable sur une base quotidienne à condition que le nombre d'heures quotidiennes soit de sept virgule cinq (7,5) heures.

L'alinéa 8.02(g) ne s'applique pas aux personnes salariées classifiées CS qui travaillent un horaire de travail de jour. Voir les dispositions de dérogation aux alinéas 8.03(f) et (g).

Semaine de travail comprimée

- (g) (i) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'Employeur, la personne salariée 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, la personne salariée travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par la personne salariée et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours civils, ladite personne salariée 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 non plus être considérée comme restreignant le droit de l'Employeur d'établir toutes heures de travail autorisées par les dispositions de la présente convention.

8.03 Travail par poste

Lorsque, à cause des nécessités du service, la durée du travail des personnes salariées est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les personnes salariées 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 la personne salariée;
 - (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 personnes salariées 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 8.03(f) et (g) s'appliquent également aux personnes salariées classifiées CS qui travaillent un horaire de travail de jour.

Horaire variable

- (f) Les représentantes ou 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 une personne salariée ou un groupe de personnes salariées. Si les demandes de modification des horaires de travail présentées par les personnes salariées 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 d'établir toutes heures de travail autorisées par les dispositions de la présente convention.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

8.04 Dans le cas des personnes salariées pour qui les dispositions des alinéas 8.02(f) et 8.03(f) et 8.03(g) 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'une personne salariée 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 la personne salariée en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal.

Les jours de repos, les personnes salariées seront rémunérées pour tout travail exécuté par la personne salariée 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 personnes salariées seront rémunérées pour tout travail exécuté par la personne salariée 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 13.01(b) s'appliquera seulement aux heures effectuées par une personne salariée 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 la personne salariée aurait normalement travaillé ce jour-là.

**

8.05 Prime de poste et prime de fin de semaine

(a) Prime de poste

La personne salariée qui travaille sur des quarts touche une prime de quart de deux dollars cinquante (2,50 \$) 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 personnes salariées reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars cinquante (2,50\$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche, conformément au sous-alinéa 8.05(b)(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 Une personne salariée tenue par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, doit être rémunérée 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'elle est tenue par l'Employeur de travailler pendant un deuxième jour de repos ou consécutif et accolé de plus, elle 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 la personne salariée à effectuer les heures supplémentaires requises un ou des jours de repos demandé(s) par ladite personne salariée, celle-ci sera rémunérée 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) 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 la personne salariée effectue ces heures supplémentaires, elle sera rémunérée à tarif simple pour une période minimale de deux (2) heures au ou pour la durée effective du travail, selon le plus élevé des deux (2) montants;
 - (d) 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
- (e) 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 elle a également travaillé;
 - (f) lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler une période continue d'heures supplémentaires pendant laquelle elle est éligible à une rémunération à tarif double (2), la personne salariée continuera à être rémunérée à ce taux jusqu'à la fin de cette période de travail d'heures supplémentaires;

- (g) aucune personne salariée ne sera tenue de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives. Une personne salariée qui travaille plus de seize (16) heures consécutives bénéficie d'une pause d'au moins huit (8) 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 personnes salariées qualifiées qui sont facilement disponibles.

- 9.04**
- (a) À la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et l'accord de la personne salariée, 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 une personne salariée 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 la personne salariée.
 - (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 utilisés par le 30 septembre de l'exercice financier suivant, sont rémunérés en argent. Ce paiement est calculé au taux de rémunération horaire de la personne salariée à cette date. La personne salariée 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 la personne salariée et à la discrétion de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et l'accord de la personne salariée, une personne salariée peut demander la liquidation jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures des crédits compensatoires non-utilisés qu'elle a acquis. Si ce congé est approuvé, la personne salariée sera payée au taux de rémunération horaire de la personne salariée, 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 la personne salariée 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) Une personne salariée 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 la

- personne salariée pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- (b) Lorsqu'une personne salariée effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en (a) ci-dessus, elle est remboursée 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 la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
 - (c) Les alinéas 9.06(a) et (b) ne s'appliquent pas à :
 - (i) la personne salariée en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas; ou
 - (ii) la personne salarié qui a obtenu l'autorisation de travailler à sa résidence ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

**

9.07 Rémunération applicable lors d'un jour de repos ou un jour férié désigné payé

- (a) Lorsqu'une personne salariée est tenue de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
 - (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'une personne salariée est tenue de se présenter au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où la personne salariée rentre au travail pour la première fois.

Disposition exclue

Le paragraphe 9.08 ne s'applique qu'aux personnes salariées classifiées CS.

9.08 Lorsqu'une personne salariée est tenue 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 (a) Lorsqu'une personne salariée, après avoir terminé ses heures de travail normales a **quitté son lieu de travail** et, avant de se présenter pour sa prochaine période de travail prévue à l'horaire, est rappelée au travail pour une période de temps supplémentaire non consécutive sans préavis, y compris un jour de repos ou un jour férié payé, elle a droit au plus élevé des rémunérations suivantes :

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

- (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 10(a)(ii) ne s'applique qu'aux personnes salariées classifiées 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'elle effectue.

10.02 Les heures supplémentaires acquises en vertu du paragraphe 10.01 sont rémunérées en argent; cependant, à la demande de la personne salariée 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 la personne salariée est tenue 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 la personne salariée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas tenu pour être du temps de travail.

Disposition de dérogation

Le paragraphe 10.04 ne s'applique qu'aux personnes salariées classifiées CS.

10.04 Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées au paragraphe 10.01 et qu'elle est obligée d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, elle sera remboursée 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;

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 la personne salariée qu'elle soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, la personne salariée est rémunérée au taux d'une demi-heure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle la personne salariée doit être disponible.

**

11.02 La personne salariée désignée 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 si elle est contactée à le faire. Lorsqu'il désigne des personnes salariées pour des périodes de fonction de disponibilité, l'Employeur doit s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

11.03 La personne salariée appelée qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne recevra aucune indemnité de disponibilité.

11.04 La personne salariée en fonction de disponibilité qui est tenue 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 la personne salariée est tenue de se présenter au travail durant une période de fonction de disponibilité de huit (8) heures.

11.05 Sauf dans le cas où la personne salariée est tenue 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 la personne salariée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

11.06 La rémunération acquise en vertu du présent article est rémunérée en argent; cependant, à la demande de la personne salariée 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 personnes salariées classifiées CS.

11.07 Lorsqu'une personne salariée en fonction de disponibilité est rappelée au travail selon les conditions énoncées au paragraphe 11.04 et est obligée d'utiliser les services de transport autres que les services de transport en commun normaux, elle 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 personnes salariées 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 personnes salariées :

- (a) le Jour de l'an;
- (b) le Vendredi saint;
- (c) le lundi de Pâques;
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- (e) la fête du Canada;
- (f) la fête du Travail;
- (g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- (h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- (i) le jour du Souvenir;
- (j) le jour de Noël;
- (k) le lendemain de Noël;
- (l) 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 la personne salariée est employé, 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

(m) un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

12.02 (a) La personne salariée qui est absente 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 la personne salariée 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'une personne salariée, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de la

personne salariée qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où la personne salariée 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'une personne salariée est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 12.03 ci-dessus :

(a) le travail accompli par une personne salariée 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 une personne salariée 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 une personne salariée 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 une personne salariée de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

ARTICLE 13

TEMPS DE DÉPLACEMENT

13.01 Lorsque la personne salariée est tenue par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa zone d'affectation, elle est rémunérée de la façon suivante :

- (a) Un jour de travail normal pendant lequel la personne salariée voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération régulière normale.
- (b) Un jour de travail normal pendant lequel la personne salariée voyage et travaille, la personne salariée 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, la personne salariée est rémunérée 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 la personne salariée est rémunérée est le suivant :

- (a) Lorsque la personne salariée 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 la personne salariée voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'Employeur nécessaire à la personne salariée 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 la personne salariée 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'elle 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 la personne salariée 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 la personne salariée qui est tenue d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel elle voyage. Dans ce cas, la personne salariée 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 la personne salariée à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf si elle est tenue par l'Employeur d'y assister.

**** ARTICLE 14**

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

14.01 Général

- (a) Dès qu'une personne salariée devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'elle cesse d'y être assujettie, 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 la personne salariée 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) La personne salariée 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 une personne salariée 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'une personne salariée par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle commence à être assujettie à la présente convention est conservé par la personne salariée.

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

14.05 Une personne salariée n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où elle 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'une personne salariée qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payés supérieur à celui qu'elle a acquis, le nombre de jours de congé payé dont elle 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 la personne salariée un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par la personne salariée, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

**

14.08 La personne salariée n'acquiert ou ne doit être accordée 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, ou en vertu des autres règles ou règlements applicable aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.

****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

La personne salariée acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle acquiert la rémunération 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 personnes salariées classifiées 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 personnes salariées classifiées 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 personnes salariées classifiées 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.

Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.

- 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 discontinuée, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque la personne salariée reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à la personne salariée qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffectée 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 15.03(a) 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

La personne salariée a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'elle a acquis. Toutefois, la personne salariée 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 personnes salariées doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle elles les acquièrent.
- (b) Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de la personne salariée, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
 - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de la personne salariée;
 - (ii) ne pas la 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 la personne salariée 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 la personne salariée, en donner la raison par écrit.

15.06 Remplacement d'un congé annuel

Lorsque, au cours d'un congé annuel, il est accordé à la personne salariée :

- (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 la personne salariée 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 la personne salariée un congé annuel jusqu'à l'épuisement de tous les crédits de congés annuels portés au crédit de la personne salariée, la personne salariée 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 la personne salariée, 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 la personne salariée et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération horaire de la personne salariée calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache à la date de la demande.
- (c) Nonobstant l'alinéa 15.07(a) ci-dessus et sous réserve de l'alinéa 15.07(d), si à la date de signature de cette convention collective ou à la date où devient assujettie une personne salariée à cette dernière, une personne salariée 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 la personne salariée 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 15.07(d) s'applique aux personnes salariées classifiées 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 la personne salariée et avec l'accord de l'Employeur. Avant la cessation d'emploi ou le départ à la retraite, une personne salariée 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 la personne salariée, 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, une personne salariée est rappelée au travail, elle touche le remboursement de dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'elle a engagées pour :

- (a) se rendre à son lieu de travail;
- et
- (b) retourner au point d'où elle a été rappelée, si elle 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 La personne salariée n'est pas considérée 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'elle a encourues.

15.10 Annulation d'un congé annuel

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

**

15.11 Congé de cessation d'emploi

Lorsque la personne salariée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, la personne

salariée 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 du poste de titularisation à la date de sa cessation d'emploi.

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

Lorsque la personne salariée le demande, l'Employeur accorde à la personne salariée 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'une mise en disponibilité.

15.13 Abandon de poste

Nonobstant le paragraphe 15.12 ci-dessus, toute personne salariée 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, si elle 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, une mise en disponibilité ou l'incapacité, l'Employeur déduit de toute somme d'argent due à la personne salariée un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par la personne salariée, 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, la personne salariée 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 rémunérée pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**

- 15.16** (a) La personne salariée 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.
- (b) Pour plus de précision, la personne salariée n'a droit au congé décrit à l'alinéa 15.16(a) qu'une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique fédérale.
- (c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 15.16(a) ci-dessus sont exclus de l'application des alinéas 15.07(a), (b) et (c) visant le report et épuisement des congés annuels.

****ARTICLE 16**

CONGÉ DE MALADIE

**

16.01 Crédits

Une personne salariée acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures, pour chaque mois civil durant lequel la personne salariée acquiert la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est

considéré comme un jour où la rémunération est acquise.

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

(a) que la personne salariée puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine;

et

(b) que la personne salariée 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 la personne salariée indiquant qu'elle a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 16.02(a) ci-dessus.

16.04 Lorsqu'une personne salariée 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 la personne salariée n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

16.05 Lorsque la personne salariée 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, une mise en disponibilité, ou l'incapacité sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à la personne salariée.

16.06 Les crédits de congé de maladie acquis lors d'une période d'emploi antérieure dans la fonction publique mais non utilisés par une personne salariée qui est licenciée lui seront rendus si elle est réengagée dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant sa mise en disponibilité.

16.07 La personne salariée qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accordée un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensatoire ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensatoire, si la personne salariée 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 une personne salariée même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.

16.09 L'Employeur convient que la personne salariée 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 renvoyée avant la date à laquelle elle 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, la personne salariée peut être tenue 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 pour la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée. La personne salariée a 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'une ou un membre de sa famille immédiate décède, la personne salariée est admissible au congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine la personne salariée, doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, elle est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. En outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- (c) À la demande de la personne salariée, 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 la personne salariée demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :
 - (i) La première période doit comprendre le jour de commémoration de la personne défunte 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) La personne salariée 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) La personne salariée qui vit ou dont l'époux ou l'épouse ou la personne conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où elle aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.
- (f) La personne salariée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une belle-sœur ou d'un beau-frère.

- (g) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 17.02(a), (b) et (f), celle-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.
- (h) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, la ou 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 17.02(a), (b), (e) et (f).

17.03 Congé de grossesse-maternité non payé

- (a) La personne salariée qui devient enceinte se voit accordée, sur demande, un congé de grossesse-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 la personne salariée n'a pas encore commencé son congé de grossesse-maternité non payé et que la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne salariée est hospitalisé(e);

ou

 - (ii) si la personne salariée a commencé son congé de grossesse-maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de sa nouveau-née ou son nouveau-né;

la période de congé de grossesse-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 de la nouveau-née ou du nouveau-né pendant laquelle la personne salariée n'est pas en congé de grossesse-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 la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) La personne salariée dont le congé de grossesse-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, la personne salariée 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 grossesse-maternité

- (a) La personne salariée qui se voit accorder un congé de grossesse-maternité non payé reçoit une indemnité de grossesse-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 grossesse-maternité non payé;
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et qu'elle reçoit des prestations de grossesse-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 grossesse-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 grossesse-maternité;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\begin{array}{c}
 \text{(période non travaillée après} \\
 \text{son retour au travail)} \\
 \text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \frac{\hspace{10em}}{\text{[période totale à travailler} \\
 \text{précisée en (B)]}}
 \end{array}$$

toutefois, la personne salariée 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 la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- (c) Les indemnités de grossesse-maternité versées conformément au régime de PSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'une personne salariée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de grossesse-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 le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée reçoit des prestations de grossesse-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 grossesse-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 la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

et

 - (iii) la personne salariée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de grossesse-maternité de l'AE qui demeure en congé de grossesse-maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de grossesse-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 la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse-maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- (e) L'indemnité de grossesse-maternité à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :
 - (i) dans le cas de la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de grossesse-maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- (j) Les indemnités de grossesse-maternité versées conformément au régime de PSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.

17.05 Indemnité de grossesse-maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

- (a) La personne salariée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04(a)(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 grossesse-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 17.04(a), autres que ceux qui sont précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04(a)(iii);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de grossesse-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) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse-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 grossesse-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) La personne salariée qui est ou sera effectivement chargée des soins et de la garde d'une nouveau-née ou d'un nouveau-né (y compris la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne conjointe 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) La personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne salariée est hospitalisé(e) pendant la période susmentionnée;

ou

- (ii) si la personne salariée 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 la personne salariée 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) La personne salariée 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 la personne salariée;
 - (ii) accorder à la personne salariée un congé parental non payé même si celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à la personne salariée 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 la personne salariée a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si la personne salariée 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) La personne salariée 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'elle :

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

et

(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle 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 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 elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 17.04(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque la personne salariée a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle elle 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 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, 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'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

(période non travaillée, tel que stipulée
à la partie B, après son retour au travail)

$$(\text{indemnité reçue}) \times \frac{\text{_____}}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, la personne salariée 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 la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en oeuvre 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 la personne salariée 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 assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée 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'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de grossesse-maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux personnes salariées par la suite est toujours en congé parental non payé, cette personne salariée 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'une personne salariée a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec une autre personne salariée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée 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 l'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) la personne salariée 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 personne

salariée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant;

- (vi) lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée 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 cette personne salariée 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 la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (e) Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée 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 la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-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 la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel la personne salariée 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 la personne salariée 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'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle 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 la personne salariée.
- (k) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de grossesse-maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-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'une personne salariée 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 assujettie 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 la personne salariée touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'elle 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 la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) lorsqu'une personne salariée a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'elle est par la suite en congé parental non payé, elle 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 cette personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 17.04 (c) (iii) pour le même enfant;
 - (iv) lorsqu'une personne salariée a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec une autre personne salariée pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée 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), moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 17.04 (c) (iii) pour le même enfant.
- (m) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des

- corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (n) Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée 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'une personne salariée 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'une personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle 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 la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
 - (q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'une personne salariée 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'elle touchait ce jour-là.
 - (r) Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle 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 la personne salariée.
 - (t) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de grossesse-maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

**

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

- (a) La personne salariée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07a)(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 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 17.07(a), autres que ceux qui sont précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité parentale standard, tel que stipulé aux alinéas 17.07 (c) à (k), 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) La personne salariée 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 la personne salariée 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, si elle n'avait pas été exclue 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 la ou le médecin pour les personnes salariées enceintes

- (a) Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une personne salariée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- (b) Lorsque la personne salariée 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 grossesse-maternité

- (a) La personne salariée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24e) 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) La personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée ou la réaffecte.
- (e) Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la personne salariée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe la personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée pour ses obligations personnelles.
- (c) La personne salariée 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 la personne salariée soit demeurée 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 du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de grossesse-maternité, ou parental sans le consentement de l'Employeur.
- (d) La personne salariée 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.

**

17.12 Congé non payé en cas de réinstallation de la personne conjointe

- (a) À la demande de la personne salariée, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la personne salariée dont l'épouse ou l'époux est déménagé(e) en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à la personne salariée dont l'épouse ou l'époux est déménagé(e) temporairement.
- (b) La personne salariée 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.

17.13 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 pour la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.
- (b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) une personne salariée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez la ou le médecin ou la 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 la personne salariée pour conduire une ou un membre de la famille à un rendez-vous chez la ou le médecin ou la ou le dentiste, lorsque cette ou 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. La personne salariée qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir sa superviseuse ou son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une ou un membre malade de la famille de la personne salariée ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à celle-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 la personne salariée;
 - (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 la personne salariée pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
 - (vi) assister à une activité scolaire, si la superviseuse ou le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (vii) pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale incurable, approche la fin de sa vie;
 - (viii) quinze (15) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour assister à un rendez-vous avec une conseillère ou un conseiller juridique ou une ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec une conseillère ou un conseiller financier ou un autre type de représentante ou de représentant professionnel, si la superviseuse ou le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- (c) Le total des congés payés qui peuvent être accordés 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 la personne salariée 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 la personne salariée pour les soins de longue durée d'une ou d'un membre de sa famille. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- (b) La personne salariée 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.
- (c) Une personne salariée a droit au congé prévu à l'article 17.14 pour une personne qui lui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.

17.15 Congé payé pour comparution

L'Employeur accorde un congé payé à la personne salariée pendant la période de temps où elle est tenue :

- (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 une ou un témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice, sur autorisation de cette dernière;
 - (ii) devant un tribunal, une ou un juge, une magistrate ou un magistrat ou une 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 elle 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 une ou 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'une personne salariée 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, la personne salariée 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

Toute personne salariée 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 cette personne salariée 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 la personne salariée;
 - (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 la personne salariée convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'elle 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 la personne salariée 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 la personne salariée ou qu'il améliorera ses qualifications.

17.19 Obligations religieuses

- (a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de la personne salariée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- (b) Les personnes salariées 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 17.19(b), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée 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) La personne salariée 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 la personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par la personne salariée.

17.22 Congé pour proches aidants

- (a) Une personne salariée 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'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) Une personne salariée 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'elle en est avisée.
- (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'une personne salariée est refusée, l'alinéa 17.22 (a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où la personne salariée en est avisée.
- (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 la personne salariée 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'une personne salariée ou l'enfant d'une personne salariée subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui la personne salariée a ou a eu une relation intime.

- (a) Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- (b) Sur demande, la personne salariée qui subit de la violence familiale ou qui est la ou le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale, se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre à la personne salariée, concernant ce genre de violence :
 - (i) d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - (ii) d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux personnes 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) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- (e) Nonobstant les alinéas 17.24(b) et 17.24(c), la personne salariée n'aura pas droit au congé pour violence familiale si la personne salariée fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que la personne salariée ait commis cet acte.

**

17.25 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

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

- Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.
- (b) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par une personne salariée indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
 - (c) Une personne salariée qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
 - (d) Comme alternative au congé non payé à l'alinéa 17.25 (a), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à concurrence vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
 - (e) Le congé ou temps libre prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

****ARTICLE 18**

PROMOTION PROFESSIONNELLE

18.01 Généralités

Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les personnes salariées, 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

Une personne salariée 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 à la demandeuse ou 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) La personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. La personne salariée est informée, 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, la personne salariée doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'elle reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si la personne salariée, 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'elle s'est engagée à faire après son cours.

elle 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, une personne salariée 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) La personne salariée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur est réputée être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque la personne salariée est obligée d'y assister.
- (e) La personne salariée invitée 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) La personne salariée 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 personnes salariées 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 la personne salariée qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'Employeur, ces recherches permettront à la personne salariée de mieux remplir ses tâches actuelles.
- (b) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, une personne salariée recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04(a) ci-dessus.
- (c) La personne salariée peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'Employeur peut choisir une personne salariée, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- (d) Lorsqu'une personne salariée est choisie par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'Employeur consulte la personne salariée avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- (e) La personne salariée choisie pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut devenir admissible. La personne salariée 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) La personne salariée qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursée de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

- 18.05** (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 la personne salariée et/ou à la représentante 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.

- (c) En cas de refus d'une possibilité de développement de carrière décrite dans le présent article, sur demande écrite de la personne salariée, l'employeur doit fournir les raisons du refus par écrit.

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 représentantes ou de représentants de l'Institut et de représentantes ou 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 personnes salariées 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, la personne salariée 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, la personne salariée a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 19.01(a)(i).

(b) Renvoi en cours de stage

Lors d'un renvoi en cours de stage, la personne salariée qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employée 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 la personne salariée, 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 la personne salariée justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle 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 la personne salariée justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle 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 la personne salariée en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle elle 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 la personne salariée 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

Une personne salariée 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 personnes salariées qui sont visées 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 la personne salariée est nommée 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) 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 une personne salariée nommée pour une période indéterminée devient assujettie à la présente convention, sur ou après le 10 juillet 2012, la personne salariée 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 la personne salariée le jour précédant la nomination.
- (b) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où une personne salariée nommée pour une période déterminée devient assujettie à la présente convention, sur ou après le 10 juillet 2012, la personne salariée 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 la personne salariée le jour précédant la nomination.
- (c) La personne salariée 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, la personne salariée 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 personnes salariées à l'occasion de la transposition aux nouveaux niveaux.

20.02 Sur demande écrite, la personne salariée 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 la personne salariée les cotisations ou les droits d'inscription versés par cette personne salariée 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 PROFESSIONNEL(LE)S

Cet article ne s'applique qu'aux personnes salariées classifiées AU, CO et FI.

22.01 Sous réserve des alinéas (a), (b) et (c), l'Employeur s'engage à rembourser aux personnes salariées 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 personnes salariées devront remettre à l'Employeur une preuve de paiement afin de valider leur demande de remboursement.

****ARTICLE 23**

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'une personne salariée 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 « changements technologiques » désigne :

- (a) l'introduction par l'Employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des personnes salariées;
- ou
- (b) un changement technologique 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 personnes salariées.

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

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 civils sauf en cas d'urgence, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier significativement la situation d'emploi ou les conditions de travail des personnes salariées.

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

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

**

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 de personnes salariées, des changements technologiques 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 personnes salariées susceptibles d'être touchées par les changements technologiques.
- (b) Les répercussions que les changements technologiques pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des personnes salariées.

**

23.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'une personne salariée 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 la personne salariée, 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 personnes salariées. 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 personnes salariées classifiées 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 toutes les personnes salariées désignées comme fonctionnaires décrites 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 personnes salariées de l'unité de négociation Vérification, finances et sciences classifiées 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)
- Groupe Sciences infirmières Sous-groupe : Évaluateurs médicaux (NU-EMA)
- 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 toutes les personnes salariées de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales. Si la rémunération de la personne salariée 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 personne salariée visée au paragraphe 26.01.

26.03 Aux fins de l'application du paragraphe 26.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque personne salariée 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 assujettie au présent article, la personne salariée qui convainc l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, par une déclaration faite sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale, et qu'elle versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de la personne salariée indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée par une représentante ou un représentant officiel de l'association religieuse en question. En conséquence, l'Institut informera l'Employeur.

26.05 Aucune organisation syndicale, 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 personnes salariées 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 personne salariée 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 représentantes ou 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 représentantes ou 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 une représentante ou un représentant dûment accrédité(e) 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. La représentante ou le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

27.04 L'Institut fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentantes ou 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 toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le lieu de travail géographique et la classification de la personne salariée, 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 nouvelles personnes salariées.

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 aux déléguées ou délégués de VFS sur demande.

28.03 L'Employeur convient de remettre à chaque nouvelle personne salariée 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 représentantes ou de ses représentants.

ARTICLE 29

REPRÉSENTANTES OU REPRÉSENTANTS DES PERSONNES SALARIÉES

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

29.02 L'Institut et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentante ou représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des personnes salariées 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 représentantes ou de ses représentants désigné(e)s conformément au paragraphe 29.02.

29.04 La représentante ou le représentant obtient l'autorisation de sa superviseuse ou son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les personnes salariées, 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, la représentante ou le représentant signale son retour à sa superviseuse ou son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

29.05 L'Institut aura la possibilité de présenter l'une ou l'un de ses représentantes ou de ses représentants à de nouvelles personnes salariées 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, 188(a), ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'Employeur accorde un congé payé :

- (a) à la personne salariée désignée comme fonctionnaire qui dépose une plainte en son propre nom, devant la CRTESPF; et
- (b) à la personne salariée désignée comme fonctionnaire qui intervient au nom d'une personne salariée désignée comme fonctionnaire 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 la personne salariée qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention; et
- (b) à la personne salariée qui présente des objections personnelles à une accréditation.

30.03 Personnes salariée citée à témoigner

L'Employeur accorde un congé payé :

- (a) à la personne salariée citée à témoigner par la CRTESPF; et
- (b) lorsque les nécessités du service le permettent, à la personne salariée citée à témoigner par une autre personne salariée ou par l'Institut.

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

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

30.05 Personne salariée citée à témoigner

L'Employeur accorde un congé payé à la personne salariée citée à témoigner par une commission d'arbitrage, une enquêtrice ou un enquêteur, une médiatrice ou un médiateur, par une commission de l'intérêt publique ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à la personne salariée citée à témoigner par l'Institut.

30.06 Arbitrage des griefs

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

- (a) à une personne salariée constituée partie dans une cause d'arbitrage de grief;
ou
- (b) à la représentante ou au représentant d'une personne salariée constituée partie dans une cause de ce genre;
ou
- (c) à une personne salariée citée à témoigner par une personne salariée constituée partie dans une cause de ce genre.

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

Personne salariée qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à une personne salariée :

- (a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion la personne salariée qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée, 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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'une personne salariée a présenté un grief pour la même raison et que toutes les plaignantes ou que tous les plaignants sont représenté(e)s par l'Institut, si toutes les parties y consentent, on tiendra une seule réunion pour étudier simultanément tous les griefs.

30.08 Personne salariée qui fait fonction de représentante ou représentant

Lorsqu'une personne salariée désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, une personne salariée qui a présenté un grief, l'Employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à la représentante ou 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'une personne salariée a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que la personne salariée mandatée par l'Institut désire discuter du grief avec cette personne salariée, la personne salariée et sa représentante ou 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 la personne salariée et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de la personne salariée.

30.10 Séances de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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'elles assistent aux réunions ou aux séances de formation de l'Institut.

30.14 Cours de formation des représentantes ou des représentants

- (a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées qui ont été nommées représentantes ou représentants par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'une représentante ou d'un représentant.
- (b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé aux personnes salariées nommées représentantes ou représentants par l'Institut, pour assister à des séances de formation, parrainées par l'Employeur, concernant les relations entre l'Employeur et les personnes salariées.

Ce paragraphe ne s'applique qu'aux personnes salariées classifiées 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 une 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 personne salariée 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 personnes salariées 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 la personne salariée 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'une personne salariée :

- (a) avise, dans les délais prescrits au paragraphe 34.11, qu'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 la personne salariée et ses superviseuses ou 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 la représentante ou le représentant de l'Employeur autorisé(e) à traiter les griefs au palier approprié qu'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 la personne salariée et la représentante ou le représentant de l'Institut, dans les cas appropriés;

- (c) Lorsqu'une personne salariée désire se prévaloir d'un processus décrit à l'un des alinéas 34.01(a) ou 34.01(b) ci-dessus, qui concerne l'application d'une disposition de la convention collective, la personne salariée peut, sur demande, être représentée 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 la personne salariée et, s'il y a lieu, la représentante ou 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 ou l'auteure 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 La personne salariée qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le transmet à sa superviseuse ou son superviseur immédiat ou à la cheffe ou au chef de service local qui, immédiatement :

- (a) le transmet à la représentante ou au représentant de l'Employeur autorisé(e) à traiter les griefs au palier approprié;

et

- (b) transmet à la personne salariée un récépissé indiquant la date à laquelle elle ou il a reçu le grief.

34.07 Présentation des griefs

(1) Sous réserve des alinéas (2) à (7), la personne salariée peut présenter un grief individuel si elle estime être lésée :

- (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) La personne salariée 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), la personne salariée ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) La personne salariée 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 représentée par cette dernière.
- (5) La personne salariée 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 la personne salariée qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- (6) La personne salariée 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 – la ou le commissaire ou sa représentante ou son représentant autorisé(e).

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

34.09 Représentantes ou Représentants

- (a) L'Employeur désigne une représentante ou un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à toutes les personnes salariées assujetties à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat ou de la cheffe ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.

- (b) Cette information est communiquée aux personnes salariées au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les personnes salariées auxquelles 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 La personne salariée qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, si elle 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, la personne salariée 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 elle est notifiée, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

34.12 La personne salariée 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 la personne salariée;

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 elle a présenté le grief au palier précédent.

34.13 L'Employeur répond normalement au grief d'une personne salariée, 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 la personne salariée 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 la personne salariée.

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 la personne salariée 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 une personne salariée 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 La personne salariée peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat ou sa cheffe ou son chef de service.

34.19 La personne salariée qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêchée 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 la personne salariée 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) La personne salariée 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 pécuniaire.

(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), la personne salariée 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 à la cheffe ou au chef de service qui, immédiatement :

(a) le transmet à la représentante ou au représentant de l'Employeur autorisé(e) à traiter les griefs au palier approprié; et

(b) transmet à l'Institut un récépissé indiquant la date à laquelle elle ou il a reçu le grief.

34.24 Présentation d'un grief collectif

(1) L'Institut peut présenter un grief collectif au nom des personnes salariées de l'unité de négociation qui s'estiment lésées 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 chacune des personnes salariées visées de la manière prévue par règlement. Le consentement de la personne salariée 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, une personne salariée se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur, l'Institut ne peut l'inclure parmi les personnes salariées pour le compte desquelles elle présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que la personne salariée 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 (1er) 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 – la ou le commissaire ou sa représentante ou son représentant autorisé(e).

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

34.26 L'Employeur désigne une représentante ou 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 de la cheffe ou 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 (1er) palier de la procédure, l'Institut peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.23, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle les personnes salariées s'estimant lésées sont notifiées et du jour où elles 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 à la cheffe ou au chef de service.

34.33 Retrait d'un grief collectif

- (1) La personne salariée visée par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Institut qu'elle ne désire plus y souscrire.
- (2) L'Institut fournit aux représentantes ou 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 la personne salariée.

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 à la représentante ou au représentant de l'Institut ou de l'Employeur, selon le cas, autorisé(e) à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief transmet 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 une représentante ou un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse de la cheffe ou du chef de service auquel(le) 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 à la cheffe ou 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 arbitrabable 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 ou 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) L'arbitre n'entendra pas de témoins.
- (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 représentantes ou 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 représentantes ou 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 de personnes salariées et de représentantes ou de représentants de l'Employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu durant les heures de travail, soit de façon virtuelle ou dans les locaux de l'Employeur ou autrement, comme convenu par les parties.

35.05 Les personnes salariées 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 personne salariée 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 une personne salariée d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'Employeur informera la personne salariée que la personne salariée a le droit de se faire accompagner à la réunion par une représentante ou un représentant de l'Institut lorsque cette dernière ou ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, la personne salariée reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

36.04 Lorsque la personne salariée est suspendue ou congédiée 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 la représentante locale ou 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 de la personne salariée dont celle-ci n'était pas au courant au moment d'où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

**

36.07 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet une copie officielle du rapport d'enquête à la personne salariée.

**

36.08 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de la personne salariée doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, à l'exception

des périodes de congé non payé, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cette personne salariée durant ladite période.

ARTICLE 37

CONFLITS DE TRAVAIL

37.01 Les personnes salariées, qui se voient empêchées 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 personnes salariées un travail ailleurs qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels elles auraient normalement droit.

**** ARTICLE 38**

PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

38.01 Définition

L'expression « personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention.

38.03 À la demande de la personne salariée et avec l'accord de l'Employeur, la personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée et l'Employeur.

38.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque la personne salariée 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 personnes salariées 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

La personne salariée à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

- (a) Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 12.01(m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.
- (b) La date d'entrée en vigueur de l'augmentation du point de pourcentage sera fixée après que le jour supplémentaire a été proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, mais pas avant que le jour férié soit observé pour la première fois.

38.07 Lorsque la personne salariée à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les personnes salariées à temps plein au paragraphe 12.01 de cette convention, elle est rémunérée 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'une personne salariée 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'une personne salariée 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 la personne salariée à temps partiel, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

38.09 Sous réserve du paragraphe 38.08, la personne salariée à temps partiel qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée au tarif des heures supplémentaires qu'indique l'article 9, Heures supplémentaires, de cette convention.

Le paragraphe 38.10 ne s'applique pas aux personnes salariées classifiées CS.

38.10 Rappel au travail

Lorsqu'une personne salariée 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, la personne salariée 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'une personne salariée 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, la personne salariée 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

La personne salariée à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel elle acquiert la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'elle 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, par mois.

Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.

**

38.14 Congés de maladie

La personne salariée à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel

elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale. Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.

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 la personne salariée 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) La personne salariée 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 une personne salariée 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 la personne salariée 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 LA PERSONNE SALARIÉE

39.01 Aux fins du présent article;

- (a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de la personne salariée signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par une superviseure ou un superviseur portant sur la façon dont la personne salariée s'est acquittée 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 la personne salariée est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.

39.02 Avant l'examen du rendement de la personne salariée, on remet à celle-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 la personne salariée, cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation de rendement, une fois remplie, afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. La signature de la personne salariée sur sa formule d'évaluation de rendement est censée indiquer seulement qu'elle en a lu le contenu et ne signifie pas qu'elle y souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de rendement de la personne salariée lui est remise au moment de sa signature.

(b) Les représentantes ou les représentants de l'Employeur qui évaluent le rendement de la personne salariée 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 la personne salariée est évalué.

(c) La personne salariée a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'évaluation de rendement.

**

39.04 Sur demande écrite de la personne salariée, son dossier personnel doit être mis à sa disposition par voie électronique une fois par année.

**

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

(a) signer le document pour indiquer qu'elle en a lu le contenu;

et

(b) soumettre des commentaires écrits que la personne salariée juge appropriés concernant le document, et que ces commentaires soient inclus au document.

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

ARTICLE 40

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

40.01 Sur demande de la personne salariée, l'Employeur donne à un employeur éventuel des références reliées au travail de cette personne salariée qui indiquent la durée du service de la personne salariée, 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'une personne salariée, elles ne lui seront fournies qu'avec le consentement écrit de cette dernière.

****ARTICLE 41**

HARCÈLEMENT SEXUEL

41.01 L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des personnes salariées 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 41.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

41.03 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la plaignante ou le plaignant et/ou à l'intimée ou l'intimé une copie officielle du rapport d'enquête.

**** 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'une personne salariée 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 la personne salariée a été graciée, 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 39.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

42.04 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la plaignante ou le plaignant et/ou à l'intimée ou l'intimé une copie officielle du rapport d'enquête.

ARTICLE 43

IMMUNISATION

43.01 L'Employeur met à la disposition de la personne salariée 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 personnes salariées ne sont pas modifiées par la présente convention.

44.02 Une personne salariée a droit à une rémunération pour services rendus :

- (a) au taux précisé à l'annexe « A » pour la classification du poste auquel elle est nommée 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 elle est nommée 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 la personne salariée est calculé dans l'ordre suivant :

- (a) la personne salariée reçoit son augmentation d'échelon de rémunération;
- (b) le taux de rémunération de la personne salariée est révisé;
- (c) le taux de rémunération à la nomination de la personne salariée 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 personnes salariées, aux anciennes personnes salariées ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancienne personne salariée qui était une personne salariée 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 la personne salariée 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 assujéti 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 personnes salariées dont le poste est bloqué.

44.07 Rémunération provisoire

Lorsqu'une personne salariée est tenue 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, elle touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions comme si elle avait été nommée 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées ne se voient pas empêcher d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles elles sont tenues 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 2026.

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 14^{ème} jour du mois de décembre 2023.

L'AGENCE DU REVENU DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



Bob Hamilton


Sonia Côté

Sonia Côté



David Conabree



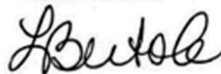
Natalie Waples



Nick Gualtieri



Michel Bastien



Laura Bertola



Peter Dawe



Jennifer Carr



Douglas Mason



Shawn Gillis



Allaudin Alibhai



Simon Chiu



Jean Couillard



Darcey Dueck



Abraham Garcia

Costa Dimitrakopoulos

Eloise Finlay

Patrizia Fontanarosa

Patrizia Fontanarosa

Manfred Grunling

Susan Lamarche

Susan Lamarche

Raminder Pooni

Reni Gauthier

Patti Sirois

Marc Bellavance

Mary Lycett

Susanna Moretta

Christopher Roach

Paul Tsuji

Christopher Schultz

Vance Coulas

**** ANNEXE « A »**

**AC – ACTUARIAT
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

AC-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	65913	69982	73199	76411	79630	82847	86056	89267	93102
À :	A	66737	70857	74114	77367	80626	83883	87132	90383	94266
	X	69073	73337	76708	80075	83448	86819	90182	93547	97566
	B	69419	73704	77092	80476	83866	87254	90633	94015	98054
	Y	71502	75916	79405	82891	86382	89872	93352	96836	100996
	C	71681	76106	79604	83099	86598	90097	93586	97079	101249
	Z	73115	77629	81197	84761	88330	91899	95458	99021	103274
	D	74578	79182	82821	86457	90097	93737	97368	101002	105340

AC-1		(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
De :	\$	96922	100527	103984	107461	111487	115665	119845	124027
À :	A	98134	101784	105284	108805	112881	117111	121344	125578
	X	101569	105347	108969	112614	116832	121210	125592	129974
	B	102077	105874	109514	113178	117417	121817	126220	130624
	Y	105140	109051	112800	116574	120940	125472	130007	134543
	C	105403	109324	113082	116866	121243	125786	130333	134880
	Z	107512	111511	115344	119204	123668	128302	132940	137578
	D	109663	113742	117651	121589	126142	130869	135599	140330

AC-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	113000	116808	120610	124413	128219	132845	137647	142441	147239
À :	A	114413	118269	122118	125969	129822	134506	139368	144222	149080
	X	118418	122409	126393	130378	134366	139214	144246	149270	154298
	B	119011	123022	127025	131030	135038	139911	144968	150017	155070
	Y	122582	126713	130836	134961	139090	144109	149318	154518	159723
	C	122889	127030	131164	135299	139438	144470	149692	154905	160123
	Z	125347	129571	133788	138005	142227	147360	152686	158004	163326
	D	127854	132163	136464	140766	145072	150308	155740	161165	166593

AC-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	130782	134754	138742	143290	148212	153300	158562	163833	166500
À :	A	132417	136439	140477	145082	150065	155217	160545	165881	168582
	X	137052	141215	145394	150160	155318	160650	166165	171687	174483
	B	137738	141922	146121	150911	156095	161454	166996	172546	175356
	Y	141871	146180	150505	155439	160778	166298	172006	177723	180617
	C	142226	146546	150882	155828	161180	166714	172437	178168	181069
	Z	145071	149477	153900	158945	164404	170049	175886	181732	184691
	D	147973	152467	156978	162124	167693	173450	179404	185367	188385

****ANNEXE « A »**

**** AC – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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'une personne salariée 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 une personne salariée qui a été nommée 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'une personne salariée à temps partiel entrera en vigueur le premier (1er) jour de travail suivant la fin des semaines stipulées dans ledit article.

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

3.
 - (a) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 personnes salariées de niveau AC-1 sont rémunérées au taux approprié en fonction des titres actuariels obtenus, du nombre d'exigences réussis et des années d'expérience acquises.
 - (i) Pour les employés nommés avant la date de signature du présent accord :
 - (a) Les exigences citées dans la note sur la rémunération 4 sont les exigences prescrites par la Society of Actuaries (SOA) et l'Institut canadien des actuaires (ICA). Il n'est pas obligatoire de rencontrer les exigences en ordre séquentiel; toutefois, chaque élément de l'exigence doit être complété afin d'être crédité avec une exigence. Les exigences sont énumérés dans les tableaux 1, 2 et 3.
 - (b) L'avancement dans l'échelle de rémunération du niveau AC-1 se poursuivra sans entrave (voir note 2) jusqu'à ce que la personne salariée ait atteint le 5e échelon. L'avancement au-

delà du 5e échelon s'effectue si la personne salariée a complété avec succès trois (3) exigences. Une fois qu'une personne salariée a atteint le 5e échelon et qu'elle a complété avec succès le nombre requis d'exigences, l'avancement dans l'échelle de rémunération du niveau AC-1 se poursuivra sans entrave (voir note 2) jusqu'à ce que la personne salariée ait atteint le 10e échelon.

- (c) L'avancement au-delà du 10e échelon s'effectue si la personne salariée a complété avec succès sept (7) exigences ou qu'elle est devenue une ou un membre associé(e) de la Society of Actuaries.
- (d) Si la personne salariée complète avec succès trois (3) exigences sans avoir atteint le 5e échelon, il avancera alors au 5e échelon et obtiendra une autre augmentation d'échelon pour chaque exigence au-delà de trois (3). Les augmentations d'échelon sont attribuées rétroactivement à la date à laquelle le crédit a été accordé pour le dernier élément de l'exigence. À la discrétion de l'employeur, une ou un AC-1 nouvellement embauché(e) pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience.
- (e) Si la personne salariée complète avec succès sept (7) exigences sans avoir atteint le 10e échelon, elle avancera alors au 10e échelon. Un (1) échelon supplémentaire sera accordé si l'employé complète avec succès chacune des conditions suivantes :
 - (i) Une (1) exigence du tableau 2 ou du tableau 3;
 - (ii) Deux (2) exigences du tableau 2 ou du tableau 3; et
 - (iii) Trois (3) exigences du tableau 2 ou du tableau 3.

Les augmentations d'échelon seront accordées rétroactivement à la date à laquelle le crédit est accordé pour le dernier élément de l'exigence. À la discrétion de l'employeur, une ou un AC-1 nouvellement embauché(e) pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience acquises.

**

Tableau 1 - Exigences en matière de statut d'associé de la SOA et ICA – Personnes salariées nommées avant la date de signature du présent accord

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 PFMA : Principes fondamentaux des mathématiques actuarielles et
	MOD FPA : Module sur les fondements pré actuariels
4	Examen SMR : Statistiques pour la modélisation de risques et
	VEÉ STATMAT : Validation par l'expérience en éducation - Statistiques mathématiques

5	Examen MAALT : Mathématiques actuarielles avancées (long terme) ou Examen MAACT : Mathématiques actuarielles avancées (court terme)
6	FAP MOD : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle - et PFPA Examen : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle - Évaluation finale et MOD FSA : Module sur les fondements de la science actuarielle
7	Examen SAAP : Sujets avancés en analyse prédictive et Examen PA : Analytique prédictive et APC : Atelier sur le professionnalisme (associés)

Tableau 2 – Exigences relatives au titre de Fellow de la SOA – Personnes salariées nommées avant la date de signature du présent accord

Numéro	Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> • Modules F : Modules de « Fellowship » • Examen PRRGR : Placements (régimes de retraites) et la gestion des risques
2	<ul style="list-style-type: none"> • Examen FR : Financement et la réglementation
3	<ul style="list-style-type: none"> • Examen CCC : Caractéristique de conception et comptabilité

Tableau 3 – Exigences en matière du titre de Fellow de l'ICA – Personnes salariées nommées avant la date de signature du présent accord

Numéro	Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> • FICA Examen 1
2	<ul style="list-style-type: none"> • FICA Examen 2 • FICA Module 1
3	<ul style="list-style-type: none"> • FICA Examen 3 • FICA Module 2

- (ii) Pour les personnes salariées nommées à la date de signature du présent accord ou après cette date :
- (a) Les exigences mentionnées dans la note sur la rémunération 4 sont celles prescrites par la Society of Actuaries (SOA) et l'Institut canadien des actuaires (ICA). Il n'est pas nécessaire que les exigences soient complétées avec succès dans un ordre séquentiel; cependant, chaque élément de l'exigence doit être complété avec succès afin de recevoir un crédit pour une exigence. Les exigences sont énumérées dans les tableaux 4 et 5.
- (b) La progression dans l'échelle salariale AC-1 se poursuivra sans entrave (voir note 2)

jusqu'à ce que la personne salariée ait atteint le 5e échelon. L'avancement au-delà du 5e échelon dépend du passage avec succès par la personne salariée de trois (3) examens de la SOA ou de l'obtention avec succès d'un diplôme en sciences actuarielles d'une université accréditée par l'ICA et tout cours universitaire obligatoire établi par l'ICA. Une fois que la personne salariée atteint le 5e échelon et qu'il a satisfait aux conditions préalables, la progression dans l'échelle salariale AC-1 se poursuit sans entrave (voir note 2) jusqu'à ce que la personne salariée ait atteint le 7e échelon.

- (c) L'avancement au-delà du 7e échelon dépend de l'obtention par la personne salariée du titre d'associé de la Society of Actuaries (SOA) ou d'associé de l'Institut canadien des actuaires. Lorsqu'une personnes salariée a atteint le 7e échelon et satisfait aux conditions préalables, la progression dans les échelles de rémunération AC-1 se poursuit sans entrave (voir note 2) jusqu'à ce que la personne salariée ait atteint le 10e échelon.
- (d) L'avancement au-delà du 10e échelon est subordonné à l'obtention d'une (1) exigence du tableau 4 ou du tableau 5 et à l'obtention du titre d'associé de la Society of Actuaries (SOA) ou d'associé de l'Institut canadien des actuaires.
- (e) Si la personne salariée complète avec succès ou reçoit les crédits de trois (3) examens de la SOA ou s'il obtient avec succès un diplôme en sciences actuarielles d'une université accréditée par l'ICA et tout cours universitaire obligatoire établi par l'ICA sans avoir atteint le 5e échelon, la personne salariée passera au 5e échelon. Dans le cas des examens de la SOA, les augmentations d'échelon seront accordées rétroactivement à la date à laquelle la SOA accorde le crédit pour l'examen. Dans le cas d'un diplôme universitaire accrédité par l'ICA, les augmentations d'échelon sont accordées rétroactivement à la date d'obtention du diplôme. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché peut se voir accorder des augmentations d'échelons supplémentaires pour les années d'expérience acquises.
- (f) Si la personne salariée devient un associé de la Society of Actuaries ou un associé de l'Institut canadien des actuaires sans avoir atteint le 7e échelon, il passera au 7e échelon. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché peut se voir accorder des augmentations d'échelons supplémentaires pour les années d'expérience acquises.
- (g) Si la personne salariée complète avec succès une (1) exigence du tableau 4 ou du tableau 5 et devient associé de la Society of Actuaries ou associé de l'Institut canadien des actuaires sans avoir atteint le 10e échelon, la personne salariée passera au 10e échelon. Un (1) échelon supplémentaire sera accordé si la personne salariée complète avec succès chacune des exigences suivantes :

- (i) Deux (2) exigences du tableau 4 ou du tableau 5; et

- (ii) Trois (3) exigences du tableau 4 ou du tableau 5.

Les augmentations d'échelons seront accordées rétroactivement à la date à laquelle le crédit est accordé pour le dernier élément de l'exigence. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché peut se voir accorder des augmentations supplémentaires pour les années d'expérience acquises.

Tableau 4 – Exigences en matière du titre de Fellow de la SOA – Personnes salariées nommées à la date de signature du présent accord ou après cette date

Numéro	Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> • Modules de F : 3 modules de « Fellowship » • Examen PRRGR : Placements (régimes de retraites) et la gestion des risques
2	<ul style="list-style-type: none"> • Examen FR : Financement et la réglementation
3	<ul style="list-style-type: none"> • Examen CCC : Caractéristique de conception et comptabilité

Tableau 5 – Exigences en matière du titre de Fellow - Personnes salariées nommées à la date de signature du présent accord ou après cette date

Numéro	Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> • FICA Examen 1
2	<ul style="list-style-type: none"> • FICA Examen 2 • FICA Module 1
3	<ul style="list-style-type: none"> • FICA Examen 3 • FICA Module 2

**** ANNEXE « A »**

AU – VÉRIFICATION TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

AU – Perfectionnement

De :	\$	54324	à	69943
À :	A	55004	à	70818
	X	56930	à	73297
	B	57215	à	73664
	Y	58932	à	75874
	C	59080	à	76064
	Z	60262	à	77586
	D	61468	à	79138

AU-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	64605	67266	69943	72619	75300	77978	80657	84590
À :	A	65413	68107	70818	73527	76242	78953	81666	85648
	X	67703	70491	73297	76101	78911	81717	84525	88646
	B	68042	70844	73664	76482	79306	82126	84948	89090
	Y	70084	72970	75874	78777	81686	84590	87497	91763
	C	70260	73153	76064	78974	81891	84802	87716	91993
	Z	71666	74617	77586	80554	83529	86499	89471	93833
	D	73100	76110	79138	82166	85200	88229	91261	95710

AU-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	77012	79659	82306	84954	87603	90252	92897	98683
								**	99183
À :	A	77975	80655	83335	86016	88699	91381	94059	100423
	X	80705	83478	86252	89027	91804	94580	97352	103938
	B	81109	83896	86684	89473	92264	95053	97839	104458
	Y	83543	86413	89285	92158	95032	97905	100775	107592
	C	83752	86630	89509	92389	95270	98150	101027	107861
	Z	85428	88363	91300	94237	97176	100113	103048	110019
	D	87137	90131	93126	96122	99120	102116	105109	112220

** Augmentation unique de cinq cents dollars (500 \$) à l'échelon supérieur de la grille salariale AU-02, à appliquer avant l'augmentation du marché et l'augmentation économique de 2022.

AU-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	88261	91563	94702	97837	100978	104111	107249
							**	108549
À :	A	89365	92708	95886	99060	102241	105413	109906
	X	92493	95953	99243	102528	105820	109103	113753
	B	92956	96433	99740	103041	106350	109649	114322
	Y	95745	99326	102733	106133	109541	112939	117752
	C	95985	99575	102990	106399	109815	113222	118047
	Z	97905	101567	105050	108527	112012	115487	120408
	D	99864	103599	107151	110698	114253	117797	122817

** Augmentation unique de mille trois cents dollars (1 300 \$) à l'échelon supérieur de la grille salariale AU-03, à appliquer avant l'augmentation du marché et l'augmentation économique de 2022.

AU-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	99566	103169	106712	110260	113813	117358	120908
À :	A	100811	104459	108046	111639	115236	118825	122420
	X	104340	108116	111828	115547	119270	122984	126705
	B	104862	108657	112388	116125	119867	123599	127339
	Y	108008	111917	115760	119609	123464	127307	131160
	C	108279	112197	116050	119909	123773	127626	131488
	Z	110445	114441	118371	122308	126249	130179	134118
	D	112654	116730	120739	124755	128774	132783	136801

AU-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	110750	114360	117965	121567	125173	128776	132378
À :	A	112135	115790	119440	123087	126738	130386	134033
	X	116060	119843	123621	127396	131174	134950	138725
	B	116641	120443	124240	128033	131830	135625	139419
	Y	120141	124057	127968	131874	135785	139694	143602
	C	120442	124368	128288	132204	136125	140044	143962
	Z	122851	126856	130854	134849	138848	142845	146842
	D	125309	129394	133472	137546	141625	145702	149779

AU-6		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	121536	125540	129549	133560	137569	141578	145584
À :	A	123056	127110	131169	135230	139289	143348	147404
	X	127363	131559	135760	139964	144165	148366	152564
	B	128000	132217	136439	140664	144886	149108	153327
	Y	131840	136184	140533	144884	149233	153582	157927
	C	132170	136525	140885	145247	149607	153966	158322
	Z	134814	139256	143703	148152	152600	157046	161489
	D	137511	142042	146578	151116	155652	160187	164719

ANNEXE « A »

**** AU – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 personnes salariées 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

CH-1		(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	39581	à	55064	58661	61293	63924	66561	69193
À :	A	40076	à	55753	59395	62060	64724	67394	70058
	X	41479	à	57705	61474	64233	66990	69753	72511
	B	41687	à	57994	61782	64555	67325	70102	72874
	Y	42938	à	59734	63636	66492	69345	72206	75061
	C	43046	à	59884	63796	66659	69519	72387	75249
	Z	43907	à	61082	65072	67993	70910	73835	76754
	D	44786	à	62304	66374	69353	72329	75312	78290

CH-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	64599	67772	70951	74124	77317	80480	83489	87883	92281
À :	A	65407	68620	71838	75051	78284	81486	84533	88982	93435
	X	67697	71022	74353	77678	81024	84339	87492	92097	96706
	B	68036	71378	74725	78067	81430	84761	87930	92558	97190
	Y	70078	73520	76967	80410	83873	87304	90568	95335	100106
	C	70254	73704	77160	80612	84083	87523	90795	95574	100357
	Z	71660	75179	78704	82225	85765	89274	92611	97486	102365
	D	73094	76683	80279	83870	87481	91060	94464	99436	104413

CH-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	77599	81419	85234	89061	92869	96688
À :	A	78569	82437	86300	90175	94030	97897
	X	81319	85323	89321	93332	97322	101324
	B	81726	85750	89768	93799	97809	101831
	Y	84178	88323	92462	96613	100744	104886
	C	84389	88544	92694	96855	100996	105149
	Z	86077	90315	94548	98793	103016	107252
	D	87799	92122	96439	100769	105077	109398

CH-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	93262	97533	101476	105412	109353	113292	117231
À :	A	94428	98753	102745	106730	110720	114709	118697
	X	97733	102210	106342	110466	114596	118724	122852
	B	98222	102722	106874	111019	115169	119318	123467
	Y	101169	105804	110081	114350	118625	122898	127172
	C	101422	106069	110357	114636	118922	123206	127490
	Z	103451	108191	112565	116929	121301	125671	130040
	D	105521	110355	114817	119268	123728	128185	132641

CH-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	107811	112445	117085	121720	126353	130993
À :	A	109159	113851	118549	123242	127933	132631
	X	112980	117836	122699	127556	132411	137274
	B	113545	118426	123313	128194	133074	137961
	Y	116952	121979	127013	132040	137067	142100
	C	117245	122284	127331	132371	137410	142456
	Z	119590	124730	129878	135019	140159	145306
	D	121982	127225	132476	137720	142963	148213

**** ANNEXE « A »**

CH – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 personnes salariées 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

CO- PER				
De :	\$	32249	à	71485
À :	A	32653	à	72379
	X	33796	à	74913
	B	33965	à	75288
	Y	34984	à	77547
	C	35072	à	77741
	Z	35774	à	79296
	D	36490	à	80882

CO-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	59973	62809	65636	68472	71288	74132	76960	79789
À :	A	60723	63595	66457	69328	72180	75059	77922	80787
	X	62849	65821	68783	71755	74707	77687	80650	83615
	B	63164	66151	69127	72114	75081	78076	81054	84034
	Y	65059	68136	71201	74278	77334	80419	83486	86556
	C	65222	68307	71380	74464	77528	80621	83695	86773
	Z	66527	69674	72808	75954	79079	82234	85369	88509
	D	67858	71068	74265	77474	80661	83879	87077	90280

CO-1		(9)	(10)
De :	\$	82616	85449
À :	A	83649	86518
	X	86577	89547
	B	87010	89995
	Y	89621	92695
	C	89846	92927
	Z	91643	94786
	D	93476	96682

CO-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	78176	82249	86321	90396	94459	98537	102598	106682	110748
À :	A	79154	83278	87401	91526	95640	99769	103881	108016	112133
	X	81925	86193	90461	94730	98988	103261	107517	111797	116058
	B	82335	86624	90914	95204	99483	103778	108055	112356	116639
	Y	84806	89223	93642	98061	102468	106892	111297	115727	120139
	C	85019	89447	93877	98307	102725	107160	111576	116017	120440
	Z	86720	91236	95755	100274	104780	109304	113808	118338	122849
	D	88455	93061	97671	102280	106876	111491	116085	120705	125306

CO-2		(10)	(11)
De :	\$	114821	118883
À :	A	116257	120370
	X	120326	124583
	B	120928	125206
	Y	124556	128963
	C	124868	129286
	Z	127366	131872
	D	129914	134510

CO-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	95816	100353	104886	109415	113947	118475	122734	127001	131260
À :	A	97014	101608	106198	110783	115372	119956	124269	128589	132901
	X	100410	105165	109915	114661	119411	124155	128619	133090	137553
	B	100913	105691	110465	115235	120009	124776	129263	133756	138241
	Y	103941	108862	113779	118693	123610	128520	133141	137769	142389
	C	104201	109135	114064	118990	123920	128842	133474	138114	142745
	Z	106286	111318	116346	121370	126399	131419	136144	140877	145600
	D	108412	113545	118673	123798	128927	134048	138867	143695	148512

CO-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	109392	114341	119248	123859	128459	133071	137675	142283
À :	A	110760	115771	120739	125408	130065	134735	139396	144062
	X	114637	119823	124965	129798	134618	139451	144275	149105
	B	115211	120423	125590	130447	135292	140149	144997	149851
	Y	118668	124036	129358	134361	139351	144354	149347	154347
	C	118965	124347	129682	134697	139700	144715	149721	154733
	Z	121345	126834	132276	137391	142494	147610	152716	157828
	D	123772	129371	134922	140139	145344	150563	155771	160985

**** ANNEXE « A »**

CO – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. (a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées à temps plein aux niveaux CO-1 à CO-4 est de cinquante-deux (52) semaines.
- (b) À l'exception des CO-PER, une personne salariée 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 la personne salariée ne soit pas dépassé.
2. (a) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée 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 une personne salariée qui a été nommée 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'une personne salariée à temps partiel entrera en vigueur le premier (1er) jour de travail suivant la fin des semaines stipulées dans ledit article.

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

3. (a) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 personnes salariées 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

CS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	64504	66813	69107	71404	73691	75987	78284	80575
À :	A	65311	67649	69971	72297	74613	76937	79263	81583
	X	67597	70017	72420	74828	77225	79630	82038	84439
	B	67935	70368	72783	75203	77612	80029	82449	84862
	Y	69974	72480	74967	77460	79941	82430	84923	87408
	C	70149	72662	75155	77654	80141	82637	85136	87627
	Z	71552	74116	76659	79208	81744	84290	86839	89380
	D	72984	75599	78193	80793	83379	85976	88576	91168

CS-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	77296	79770	82246	84725	87200	89675	92148	94623
À :	A	78263	80768	83275	85785	88290	90796	93300	95806
	X	81003	83595	86190	88788	91381	93974	96566	99160
	B	81409	84013	86621	89232	91838	94444	97049	99656
	Y	83852	86534	89220	91909	94594	97278	99961	102646
	C	84062	86751	89444	92139	94831	97522	100211	102903
	Z	85744	88487	91233	93982	96728	99473	102216	104962
	D	87459	90257	93058	95862	98663	101463	104261	107062

CS-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	91483	94625	97773	100920	104065	107216	110357	113503
À :	A	92627	95808	98996	102182	105366	108557	111737	114922
	X	95869	99162	102461	105759	109054	112357	115648	118945
	B	96349	99658	102974	106288	109600	112919	116227	119540
	Y	99240	102648	106064	109477	112888	116307	119714	123127
	C	99489	102905	106330	109751	113171	116598	120014	123435
	Z	101479	104964	108457	111947	115435	118930	122415	125904
	D	103509	107064	110627	114186	117744	121309	124864	128423

CS-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	104953	108565	112166	115772	119380	122983	126590	130199
À :	A	106265	109923	113569	117220	120873	124521	128173	131827
	X	109985	113771	117544	121323	125104	128880	132660	136441
	B	110535	114340	118132	121930	125730	129525	133324	137124
	Y	113852	117771	121676	125588	129502	133411	137324	141238
	C	114137	118066	121981	125902	129826	133745	137668	141592
	Z	116420	120428	124421	128421	132423	136420	140422	144424
	D	118749	122837	126910	130990	135072	139149	143231	147313

CS-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	121022	125511	129996	134490	138979	143469	147964	152450	156940
À :	A	122535	127080	131621	136172	140717	145263	149814	154356	158902
	X	126824	131528	136228	140939	145643	150348	155058	159759	164464
	B	127459	132186	136910	141644	146372	151100	155834	160558	165287
	Y	131283	136152	141018	145894	150764	155633	160510	165375	170246
	C	131612	136493	141371	146259	151141	156023	160912	165789	170672
	Z	134245	139223	144199	149185	154164	159144	164131	169105	174086
	D	136930	142008	147083	152169	157248	162327	167414	172488	177568

**** ANNEXE « A »**

**CS – GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES, JOURNALIERS ET
HORAIRE**

22 DÉCEMBRE 2022

CS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Annuel	\$	67597	70017	72420	74828	77225	79630	82038	84439
Hebdomadaire		1295.56	1341.94	1387.99	1434.15	1480.09	1526.18	1572.33	1618.35
Journalier		259.11	268.39	277.60	286.83	296.02	305.24	314.47	323.67
Horaire		34.55	35.79	37.01	38.24	39.47	40.70	41.93	43.16
CS-2									
Annuel	\$	81003	83595	86190	88788	91381	93974	96566	99160
Hebdomadaire		1552.50	1602.17	1651.91	1701.70	1751.40	1801.10	1850.77	1900.49
Journalier		310.50	320.43	330.38	340.34	350.28	360.22	370.15	380.10
Horaire		41.40	42.72	44.05	45.38	46.70	48.03	49.35	50.68
CS-3									
Annuel	\$	95869	99162	102461	105759	109054	112357	115648	118945
Hebdomadaire		1837.42	1900.53	1963.76	2026.97	2090.12	2153.42	2216.50	2279.69
Journalier		367.48	380.11	392.75	405.39	418.02	430.68	443.30	455.94
Horaire		49.00	50.68	52.37	54.05	55.74	57.42	59.11	60.79
CS-4									
Annuel	\$	109985	113771	117544	121323	125104	128880	132660	136441
Hebdomadaire		2107.96	2180.52	2252.84	2325.26	2397.73	2470.10	2542.55	2615.01
Journalier		421.59	436.10	450.57	465.05	479.55	494.02	508.51	523.00
Horaire		56.21	58.15	60.08	62.01	63.94	65.87	67.80	69.73
CS-5									
Annuel	\$	126824	131528	136228	140939	145643	150348	155058	159759
Hebdomadaire		2430.70	2520.85	2610.93	2701.22	2791.38	2881.55	2971.83	3061.93
Journalier		486.14	504.17	522.19	540.24	558.28	576.31	594.37	612.39
Horaire		64.82	67.22	69.62	72.03	74.44	76.84	79.25	81.65
CS-5									
		(9)							
Annuel	\$	164464							
Hebdomadaire		3152.10							
Journalier		630.42							
Horaire		84.06							

**** ANNEXE « A »**

**CS – GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES, JOURNALIERS ET
HORAIRE**

22 DÉCEMBRE 2023

CS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Annuel	\$	69974	72480	74967	77460	79941	82430	84923	87408
Hebdomadaire		1341.11	1389.14	1436.81	1484.59	1532.14	1579.85	1627.63	1675.25
Journalier		268.22	277.83	287.36	296.92	306.43	315.97	325.53	335.05
Horaire		35.76	37.04	38.31	39.59	40.86	42.13	43.40	44.67
CS-2									
Annuel	\$	83852	86534	89220	91909	94594	97278	99961	102646
Hebdomadaire		1607.10	1658.50	1709.98	1761.52	1812.98	1864.42	1915.84	1967.30
Journalier		321.42	331.70	342.00	352.30	362.60	372.88	383.17	393.46
Horaire		42.86	44.23	45.60	46.97	48.35	49.72	51.09	52.46
CS-3									
Annuel	\$	99240	102648	106064	109477	112888	116307	119714	123127
Hebdomadaire		1902.02	1967.34	2032.81	2098.23	2163.60	2229.13	2294.43	2359.84
Journalier		380.40	393.47	406.56	419.65	432.72	445.83	458.89	471.97
Horaire		50.72	52.46	54.21	55.95	57.70	59.44	61.18	62.93
CS-4									
Annue	\$	113852	117771	121676	125588	129502	133411	137324	141238
Hebdomadaire		2182.08	2257.19	2332.03	2407.01	2482.02	2556.94	2631.94	2706.95
Journalier		436.42	451.44	466.41	481.40	496.40	511.39	526.39	541.39
Horaire		58.19	60.19	62.19	64.19	66.19	68.19	70.19	72.19
CS-5									
Annuel	\$	131283	136152	141018	145894	150764	155633	160510	165375
Hebdomadaire		2516.16	2609.48	2702.74	2796.19	2889.53	2982.85	3076.32	3169.56
Journalier		503.23	521.90	540.55	559.24	577.91	596.57	615.26	633.91
Horaire		67.10	69.59	72.07	74.57	77.05	79.54	82.04	84.52
CS-5									
		(9)							
Annuel	\$	170246							
Hebdomadaire		3262.92							
Journalier		652.58							
Horaire		87.01							

**** ANNEXE « A »**

**CS – GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES, JOURNALIERS ET
HORAIRE**

22 DÉCEMBRE 2024

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
CS-1									
Annuel	\$	71552	74116	76659	79208	81744	84290	86839	89380
Hebdomadaire		1371.36	1420.50	1469.24	1518.09	1566.70	1615.49	1664.35	1713.05
Journalier		274.27	284.10	293.85	303.62	313.34	323.10	332.87	342.61
Horaire		36.57	37.88	39.18	40.48	41.78	43.08	44.38	45.68
CS-2									
Annuel	\$	85744	88487	91233	93982	96728	99473	102216	104962
Hebdomadaire		1643.36	1695.93	1748.56	1801.25	1853.88	1906.49	1959.06	2011.69
Journalier		328.67	339.19	349.71	360.25	370.78	381.30	391.81	402.34
Horaire		43.82	45.22	46.63	48.03	49.44	50.84	52.24	53.65
CS-3									
Annuel	\$	101479	104964	108457	111947	115435	118930	122415	125904
Hebdomadaire		1944.94	2011.73	2078.68	2145.57	2212.42	2279.40	2346.19	2413.06
Journalier		388.99	402.35	415.74	429.11	442.48	455.88	469.24	482.61
Horaire		51.86	53.65	55.43	57.22	59.00	60.78	62.57	64.35
CS-4									
Annuel	\$	116420	120428	124421	128421	132423	136420	140422	144424
Hebdomadaire		2231.29	2308.11	2384.64	2461.30	2538.01	2614.61	2691.31	2768.02
Journalier		446.26	461.62	476.93	492.26	507.60	522.92	538.26	553.60
Horaire		59.50	61.55	63.59	65.63	67.68	69.72	71.77	73.81
CS-5									
Annuel	\$	134245	139223	144199	149185	154164	159144	164131	169105
Hebdomadaire		2572.93	2668.33	2763.70	2859.26	2954.69	3050.14	3145.72	3241.05
Journalier		514.59	533.67	552.74	571.85	590.94	610.03	629.14	648.21
Horaire		68.61	71.16	73.70	76.25	78.79	81.34	83.89	86.43
CS-5		(9)							
Annuel	\$	174086							
Hebdomadaire		3336.51							
Journalier		667.30							
Horaire		88.97							

**** ANNEXE « A »**

**CS – GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES, JOURNALIERS ET
HORAIRE**

22 DÉCEMBRE 2025

CS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Annuel	\$	72984	75599	78193	80793	83379	85976	88576	91168
Hebdomadaire		1398.80	1448.92	1498.64	1548.47	1598.03	1647.81	1697.64	1747.32
Journalier		279.76	289.78	299.73	309.69	319.61	329.56	339.53	349.46
Horaire		37.30	38.64	39.96	41.29	42.61	43.94	45.27	46.60
CS-2									
Annuel	\$	87459	90257	93058	95862	98663	101463	104261	107062
Hebdomadaire		1676.23	1729.86	1783.54	1837.28	1890.97	1944.63	1998.26	2051.94
Journalier		335.25	345.97	356.71	367.46	378.19	388.93	399.65	410.39
Horaire		44.70	46.13	47.56	48.99	50.43	51.86	53.29	54.72
CS-3									
Annuel	\$	103509	107064	110627	114186	117744	121309	124864	128423
Hebdomadaire		1983.84	2051.98	2120.27	2188.48	2256.67	2325.00	2393.13	2461.34
Journalier		396.77	410.40	424.05	437.70	451.33	465.00	478.63	492.27
Horaire		52.90	54.72	56.54	58.36	60.18	62.00	63.82	65.64
CS-4									
Annuel	\$	118749	122837	126910	130990	135072	139149	143231	147313
Hebdomadaire		2275.93	2354.28	2432.34	2510.54	2588.78	2666.92	2745.15	2823.39
Journalier		455.19	470.86	486.47	502.11	517.76	533.38	549.03	564.68
Horaire		60.69	62.78	64.86	66.95	69.03	71.12	73.20	75.29
CS-5									
Annuel	\$	136930	142008	147083	152169	157248	162327	167414	172488
Hebdomadaire		2624.39	2721.71	2818.98	2916.46	3013.80	3111.14	3208.64	3305.89
Journalier		524.88	544.34	563.80	583.29	602.76	622.23	641.73	661.18
Horaire		69.98	72.58	75.17	77.77	80.37	82.96	85.56	88.16
CS-5		(9)							
Annuel	\$	177568							
Hebdomadaire		3403.25							
Journalier		680.65							
Horaire		90.75							

**** ANNEXE « A »**

CS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

EDS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	74027	77889	80690	83484	86273	89071
À :	A	74953	78863	81699	84528	87352	90185
	X	77577	81624	84559	87487	90410	93342
	B	77965	82033	84982	87925	90863	93809
	Y	80304	84494	87532	90563	93589	96624
	C	80505	84706	87751	90790	93823	96866
	Z	82116	86401	89507	92606	95700	98804
	D	83759	88130	91298	94459	97614	100781

EDS-2		(1)	(2)	(3)	(4)
De :	\$	88697	91473	94238	97003
À :	A	89806	92617	95416	98216
	X	92950	95859	98756	101654
	B	93415	96339	99250	102163
	Y	96218	99230	102228	105228
	C	96459	99479	102484	105492
	Z	98389	101469	104534	107602
	D	100357	103499	106625	109755

EDS-3		(1)	(2)	(3)	(4)
De :	\$	94656	97646	100617	103593
À :	A	95840	98867	101875	104888
	X	99195	102328	105441	108560
	B	99691	102840	105969	109103
	Y	102682	105926	109149	112377
	C	102939	106191	109422	112658
	Z	104998	108315	111611	114912

EDS-4		(1)	(2)	(3)	(4)
De :	\$	101497	104569	107641	110708
À :	A	102766	105877	108987	112092
	X	106363	109583	112802	116016
	B	106895	110131	113367	116597
	Y	110102	113435	116769	120095
	C	110378	113719	117061	120396
	Z	112586	115994	119403	122804
	D	114838	118314	121792	125261

EDS-5		(1)	(2)	(3)	(4)
De :	\$	109403	112764	116087	119409
À :	A	110771	114174	117539	120902
	X	114648	118171	121653	125134
	B	115222	118762	122262	125760
	Y	118679	122325	125930	129533
	C	118976	122631	126245	129857
	Z	121356	125084	128770	132455
	D	123784	127586	131346	135105

**** ANNEXE « A »**

SOUS-GROUPE ED-EDS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 LA PERSONNE SALARIÉE TOUCHERA LE TAUX DE
LA GRILLE QUE VALENT SON INSTRUCTION ET
SON EXPÉRIENCE.

ENSEIGNEMENT DES LANGUES 2 LA PERSONNE SALARIÉE 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

NIVEAU 1 EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	\$	A	X	B	Y	C	Z	D
1	49591	50211	51969	52229	53796	53931	55010	56111
2	51785	52433	54269	54541	56178	56319	57446	58595
3	53991	54666	56580	56863	58569	58716	59891	61089
4	56203	56906	58898	59193	60969	61122	62345	63592
5	58399	59129	61199	61505	63351	63510	64781	66077
6	60608	61366	63514	63832	65747	65912	67231	68576
7	62816	63602	65829	66159	68144	68315	69682	71076
8	65023	65836	68141	68482	70537	70714	72129	73572
9	67225	68066	70449	70802	72927	73110	74573	76065
10	69437	70305	72766	73130	75324	75513	77024	78565
11	71635	72531	75070	75446	77710	77905	79464	81054
12	73851	74775	77393	77780	80114	80315	81922	83561
13	76066	77017	79713	80112	82516	82723	84378	86066

NIVEAU 2 EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	\$	A	X	B	Y	C	Z	D
1	56059	56760	58747	59041	60813	60966	62186	63430
2	58445	59176	61248	61555	63402	63561	64833	66130
3	60813	61574	63730	64049	65971	66136	67459	68809
4	63193	63983	66223	66555	68552	68724	70099	71501
5	65566	66386	68710	69054	71126	71304	72731	74186
6	67946	68796	71204	71561	73708	73893	75371	76879
7	70321	71201	73694	74063	76285	76476	78006	79567
8	72692	73601	76178	76559	78856	79054	80636	82249
9	75067	76006	78667	79061	81433	81637	83270	84936
10	77446	78415	81160	81566	84013	84224	85909	87628
11	79820	80818	83647	84066	86588	86805	88542	90313
12	82196	83224	86137	86568	89166	89389	91177	93001
13	84567	85625	88622	89066	91738	91968	93808	95685
14	86944	88031	91113	91569	94317	94553	96445	98374

NIVEAU 3 EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	\$	A	X	B	Y	C	Z	D
1	59221	59962	62061	62372	64244	64405	65694	67008
2	61598	62368	64551	64874	66821	66989	68329	69696
3	63968	64768	67035	67371	69393	69567	70959	72379
4	66352	67182	69534	69882	71979	72159	73603	75076
5	68719	69578	72014	72375	74547	74734	76229	77754
6	71099	71988	74508	74881	77128	77321	78868	80446
7	73475	74394	76998	77383	79705	79905	81504	83135
8	75849	76798	79486	79884	82281	82487	84137	85820
9	78228	79206	81979	82389	84861	85074	86776	88512
10	80604	81612	84469	84892	87439	87658	89412	91201
11	82981	84019	86960	87395	90017	90243	92048	93889
12	85355	86422	89447	89895	92592	92824	94681	96575
13	87728	88825	91934	92394	95166	95404	97313	99260
14	90105	91232	94426	94899	97746	97991	99951	101951

NIVEAU 4 EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	\$	A	X	B	Y	C	Z	D
1	63135	63925	66163	66494	68489	68661	70035	71436
2	65640	66461	68788	69132	71206	71385	72813	74270
3	68152	69004	71420	71778	73932	74117	75600	77112
4	70649	71533	74037	74408	76641	76833	78370	79938
5	73155	74070	76663	77047	79359	79558	81150	82773
6	75653	76599	79280	79677	82068	82274	83920	85599
7	78167	79145	81916	82326	84796	85008	86709	88444
8	80672	81681	84540	84963	87512	87731	89486	91276
9	83167	84207	87155	87591	90219	90445	92254	94100
10	85679	86750	89787	90236	92944	93177	95041	96942
11	88188	89291	92417	92880	95667	95907	97826	99783
12	90691	91825	95039	95515	98381	98627	100600	102612
13	93191	94356	97659	98148	101093	101346	103373	105441
14	95694	96891	100283	100785	103809	104069	106151	108275

ANNEXE « A »

SOUS-GROUPE ED-LAT NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. Toute personne salariée 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, la personne salariée conserve son échelon dans la grille de rémunération lors de l'application des nouveaux taux de rémunération.
 - (b) Toute personne salariée 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 la personne salariée acquiert l'expérience requise.
 - (c) Nonobstant l'alinéa précédent, si au 1er avril 1999, la personne salariée 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 cette personne salariée sera dorénavant le 1er avril.
 - (d) Il incombe à la personne salariée 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. La personne salariée 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 la personne salariée 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. Toute personne salariée sans expérience est nommée au premier (1er) échelon de l'échelle. Pour chaque année d'expérience acquise après la nomination, une personne salariée 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 une personne salariée 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. Toute personne salariée nommée 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 une personne salariée, dès qu'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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

EN-ENG-1

De :	\$	49958	61957
À :	A	50583	62732
	X	52354	64928
	B	52616	65253
	Y	54195	67211
	C	54331	67380
	Z	55418	68728
	D	56527	70103

EN-ENG-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	62258	64859	67654	70251	72848	75454
À :	A	63037	65670	68500	71130	73759	76398
	X	65244	67969	70898	73620	76341	79072
	B	65571	68309	71253	73989	76723	79468
	Y	67539	70359	73391	76209	79025	81853
	C	67708	70535	73575	76400	79223	82058
	Z	69063	71946	75047	77928	80808	83700
	D	70445	73385	76548	79487	82425	85374

EN-ENG-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	75212	78377	81634	84889	88132	91387	94640	97892
À :	A	76153	79357	82655	85951	89234	92530	95823	99116
	X	78819	82135	85548	88960	92358	95769	99177	102586
	B	79214	82546	85976	89405	92820	96248	99673	103099
	Y	81591	85023	88556	92088	95605	99136	102664	106192
	C	81795	85236	88778	92319	95845	99384	102921	106458
	Z	83431	86941	90554	94166	97762	101372	104980	108588
	D	85100	88680	92366	96050	99718	103400	107080	110760

EN-ENG-44		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	88358	91884	95415	98945	102482	106009	109541
À :	A	89463	93033	96608	100182	103764	107335	110911
	X	92595	96290	99990	103689	107396	111092	114793
	B	93058	96772	100490	104208	107933	111648	115367
	Y	95850	99676	103505	107335	111171	114998	118829
	C	96090	99926	103764	107604	111449	115286	119127
	Z	98012	101925	105840	109757	113678	117592	121510
	D	99973	103964	107957	111953	115952	119944	123941

EN-ENG-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	101321	105447	109544	113668	117787	121918	126043
À :	A	102588	106766	110914	115089	119260	123442	127619
	X	106179	110503	114796	119118	123435	127763	132086
	B	106710	111056	115370	119714	124053	128402	132747
	Y	109912	114388	118832	123306	127775	132255	136730
	C	110187	114674	119130	123615	128095	132586	137072
	Z	112391	116968	121513	126088	130657	135238	139814
	D	114639	119308	123944	128610	133271	137943	142611

EN-ENG-6		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	113444	117819	122194	126575	130951	135332	139709
À :	A	114863	119292	123722	128158	132588	137024	141456
	X	118884	123468	128053	132644	137229	141820	146407
	B	119479	124086	128694	133308	137916	142530	147140
	Y	123064	127809	132555	137308	142054	146806	151555
	C	123372	128129	132887	137652	142410	147174	151934
	Z	125840	130692	135545	140406	145259	150118	154973
	D	128357	133306	138256	143215	148165	153121	158073

**** ANNEXE « A »**

EN-ENG – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. (a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées à temps plein aux niveaux EN-ENG-2 à EN-ENG-6 est de cinquante-deux (52) semaines.
- (b) Les personnes salariées 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 la personne salariée ne soit pas dépassé.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 personnes salariées 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

ES-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	55159	57088	59089	61153	64152	67149
À :	A	55849	57802	59828	61918	64954	67989
	X	57804	59826	61922	64086	67228	70369
	B	58094	60126	62232	64407	67565	70721
	Y	59837	61930	64099	66340	69592	72843
	C	59987	62085	64260	66506	69766	73026
	Z	61187	63327	65546	67837	71162	74487
	D	62411	64594	66857	69194	72586	75977

ES-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	62333	63867	65414	67705	70786	73860
À :	A	63113	64666	66232	68552	71671	74784
	X	65322	66930	68551	70952	74180	77402
	B	65649	67265	68894	71307	74551	77790
	Y	67619	69283	70961	73447	76788	80124
	C	67789	69457	71139	73631	76980	80325
	Z	69145	70847	72562	75104	78520	81932
	D	70528	72264	74014	76607	80091	83571

ES-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	73386	76148	78715	81478	85187	88891
À :	A	74304	77100	79699	82497	86252	90003
	X	76905	79799	82489	85385	89271	93154
	B	77290	80198	82902	85812	89718	93620
	Y	79609	82604	85390	88387	92410	96429
	C	79809	82811	85604	88608	92642	96671
	Z	81406	84468	87317	90381	94495	98605
	D	83035	86158	89064	92189	96385	100578

ES-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	87815	91037	93821	96886	101294	105702
À :	A	88913	92175	94994	98098	102561	107024
	X	92025	95402	98319	101532	106151	110770
	B	92486	95880	98811	102040	106682	111324
	Y	95261	98757	101776	105102	109883	114664
	C	95500	99004	102031	105365	110158	114951
	Z	97410	100985	104072	107473	112362	117251
	D	99359	103005	106154	109623	114610	119597

ES-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	99787	102860	106464	110290	115308	120330
À :	A	101035	104146	107795	111669	116750	121835
	X	104572	107792	111568	115578	120837	126100
	B	105095	108331	112126	116156	121442	126731
	Y	108248	111581	115490	119641	125086	130533
	C	108519	111860	115779	119941	125399	130860
	Z	110690	114098	118095	122340	127907	133478
	D	112904	116380	120457	124787	130466	136148

ES-6		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	112222	116214	119724	123352	128963	134575
À :	A	113625	117667	121221	124894	130576	136258
	X	117602	121786	125464	129266	135147	141028
	B	118191	122395	126092	129913	135823	141734
	Y	121737	126067	129875	133811	139898	145987
	C	122042	126383	130200	134146	140248	146352
	Z	124483	128911	132804	136829	143053	149280
	D	126973	131490	135461	139566	145915	152266

ES-7		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	122813	126346	129846	133518	139595	145671
À :	A	124349	127926	131470	135187	141340	147492
	X	128702	132404	136072	139919	146287	152655
	B	129346	133067	136753	140619	147019	153419
	Y	133227	137060	140856	144838	151430	158022
	C	133561	137403	141209	145201	151809	158418
	Z	136233	140152	144034	148106	154846	161587
	D	138958	142956	146915	151069	157943	164819

ES-8			
De :	\$	129072	155890
À :	A	130686	157839
	X	135261	163364
	B	135938	164181
	Y	140017	169107
	C	140368	169530
	Z	143176	172921
	D	146040	176380

**** ANNEXE « A »**

ES – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées à temps plein aux niveaux ES-1 à ES-8 est de cinquante-deux (52) semaines. Les personnes salariées 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 la personne salariée ne soit pas dépassé.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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'une personne salariée 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

FI-PERFECTIONNEMENT

De :	\$	31642	à	60428
À :	A	32038	à	61184
	X	33160	à	63326
	B	33326	à	63643
	Y	34326	à	65553
	C	34412	à	65717
	Z	35101	à	67032
	D	35804	à	68373

FI-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	59171	61905	64644	67375	70111	72850	75590	78322	81374
À :	A	59911	62679	65453	68218	70988	73761	76535	79302	82392
	X	62008	64873	67744	70606	73473	76343	79214	82078	85276
	B	62319	65198	68083	70960	73841	76725	79611	82489	85703
	Y	64189	67154	70126	73089	76057	79027	82000	84964	88275
	C	64350	67322	70302	73272	76248	79225	82205	85177	88496
	Z	65637	68669	71709	74738	77773	80810	83850	86881	90266
	D	66950	70043	73144	76233	79329	82427	85527	88619	92072

FI-1		(10)
De :	\$	84425
À :	A	85481
	X	88473
	B	88916
	Y	91584
	C	91813
	Z	93650
	D	95523

FI-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	72022	75365	78707	82048	85391	88731	92070	95783	99500
À :	A	72923	76308	79691	83074	86459	89841	93221	96981	100744
	X	75476	78979	82481	85982	89486	92986	96484	100376	104271
	B	75854	79374	82894	86412	89934	93451	96967	100878	104793
	Y	78130	81756	85381	89005	92633	96255	99877	103905	107937
	C	78326	81961	85595	89228	92865	96496	100127	104165	108207
	Z	79893	83601	87307	91013	94723	98426	102130	106249	110372
	D	81491	85274	89054	92834	96618	100395	104173	108374	112580

FI-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	91134	94965	98811	102643	106482	110744	115013	119284
À :	A	92274	96153	100047	103927	107814	112129	116451	120776
	X	95504	99519	103549	107565	111588	116054	120527	125004
	B	95982	100017	104067	108103	112146	116635	121130	125630
	Y	98862	103018	107190	111347	115511	120135	124764	129399
	C	99110	103276	107458	111626	115800	120436	125076	129723
	Z	101093	105342	109608	113859	118116	122845	127578	132318
	D	103115	107449	111801	116137	120479	125302	130130	134965

FI-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	101778	106093	110415	114739	119064	123862	128658	133453
								**	134116
À :	A	103051	107420	111796	116174	120553	125411	130267	135793
	X	106658	111180	115709	120241	124773	129801	134827	140546
	B	107192	111736	116288	120843	125397	130451	135502	141249
	Y	110408	115089	119777	124469	129159	134365	139568	145487
	C	110685	115377	120077	124781	129482	134701	139917	145851
	Z	112899	117685	122479	127277	132072	137396	142716	148769
	D	115157	120039	124929	129823	134714	140144	145571	151745

** Augmentation unique de six cents soixante-trois dollars (663 \$) à l'échelon supérieur de la grille salariale FI-4, à appliquer avant l'augmentation du marché et l'augmentation économique de 2022.

**** ANNEXE « A »**

FI – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. (a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées à temps plein et à temps partiel aux niveaux FI-1 à FI-4 est de cinquante-deux (52) semaines.
- (b) Les personnes salariées à temps partiel deviennent admissibles à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'elles 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 la personne salariée ne soit pas dépassé.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée à temps plein qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 personnes salariées 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

LS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	66077	68124	70169	72221	74261	76307	78357	80404	82454
À :	A	66903	68976	71047	73124	75190	77261	79337	81410	83485
	X	69245	71391	73534	75684	77822	79966	82114	84260	86407
	B	69592	71748	73902	76063	78212	80366	82525	84682	86840
	Y	71680	73901	76120	78345	80559	82777	85001	87223	89446
	C	71860	74086	76311	78541	80761	82984	85214	87442	89670
	Z	73298	75568	77838	80112	82377	84644	86919	89191	91464
	D	74764	77080	79395	81715	84025	86337	88658	90975	93294

LS-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	73067	75476	77884	80293	82708	85120
À :	A	73981	76420	78858	81297	83742	86184
	X	76571	79095	81619	84143	86673	89201
	B	76954	79491	82028	84564	87107	89648
	Y	79263	81876	84489	87101	89721	92338
	C	79462	82081	84701	87319	89946	92569
	Z	81052	83723	86396	89066	91745	94421
	D	82674	85398	88124	90848	93580	96310

LS-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	85471	88216	90960	93703	96451	99197
À :	A	86540	89319	92097	94875	97657	100437
	X	89569	92446	95321	98196	101075	103953
	B	90017	92909	95798	98687	101581	104473
	Y	92718	95697	98672	101648	104629	107608
	C	92950	95937	98919	101903	104891	107878
	Z	94809	97856	100898	103942	106989	110036
	D	96706	99814	102916	106021	109129	112237

LS-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	88491	91677	94864	98061	101253	104437	107631
À :	A	89598	92823	96050	99287	102519	105743	108977
	X	92734	96072	99412	102763	106108	109445	112792
	B	93198	96553	99910	103277	106639	109993	113356
	Y	95994	99450	102908	106376	109839	113293	116757
	C	96234	99699	103166	106642	110114	113577	117049
	Z	98159	101693	105230	108775	112317	115849	119390
	D	100123	103727	107335	110951	114564	118166	121778

LS-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	106688	110183	113668	117152	120647	124139	127630
À :	A	108022	111561	115089	118617	122156	125691	129226
	X	111803	115466	119118	122769	126432	130091	133749
	B	112363	116044	119714	123383	127065	130742	134418
	Y	115734	119526	123306	127085	130877	134665	138451
	C	116024	119825	123615	127403	131205	135002	138798
	Z	118345	122222	126088	129952	133830	137703	141574
	D	120712	124667	128610	132552	136507	140458	144406

**** ANNEXE « A »**

LS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

MG-AFS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	60911	62884	64919	67024	69196	71437	73749	76138	78528
À :	A	61673	63671	65731	67862	70061	72330	74671	77090	79510
	X	63832	65900	68032	70238	72514	74862	77285	79789	82293
	B	64152	66230	68373	70590	72877	75237	77672	80188	82705
	Y	66077	68217	70425	72708	75064	77495	80003	82594	85187
	C	66243	68388	70602	72890	75252	77689	80204	82801	85400
	Z	67568	69756	72015	74348	76758	79243	81809	84458	87108
	D	68920	71152	73456	75835	78294	80828	83446	86148	88851

MG-AFS-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	66609	68771	70993	73296	75671	78120	80648	83262	85877
À :	A	67442	69631	71881	74213	76617	79097	81657	84303	86951
	X	69803	72069	74397	76811	79299	81866	84515	87254	89995
	B	70153	72430	74769	77196	79696	82276	84938	87691	90445
	Y	72258	74603	77013	79512	82087	84745	87487	90322	93159
	C	72439	74790	77206	79711	82293	84957	87706	90548	93392
	Z	73888	76286	78751	81306	83939	86657	89461	92359	95260
	D	75366	77812	80327	82933	85618	88391	91251	94207	97166

MG-AFS-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	71642	73962	76359	78829	81384	84021	86741	89550	92358
À :	A	72538	74887	77314	79815	82402	85072	87826	90670	93513
	X	75077	77509	80020	82609	85287	88050	90900	93844	96786
	B	75453	77897	80421	83023	85714	88491	91355	94314	97270
	Y	77717	80234	82834	85514	88286	91146	94096	97144	100189
	C	77912	80435	83042	85728	88507	91374	94332	97387	100440
	Z	79471	82044	84703	87443	90278	93202	96219	99335	102449
	D	81061	83685	86398	89192	92084	95067	98144	101322	104498

MG-AFS-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	76146	79057	82076	85207	88466	91844	95350	98991	102628
À :	A	77098	80046	83102	86273	89572	92993	96542	100229	103911
	X	79797	82848	86011	89293	92708	96248	99921	103738	107548
	B	80196	83263	86442	89740	93172	96730	100421	104257	108086
	Y	82602	85761	89036	92433	95968	99632	103434	107385	111329
	C	82809	85976	89259	92665	96208	99882	103693	107654	111608
	Z	84466	87696	91045	94519	98133	101880	105767	109808	113841
	D	86156	89450	92866	96410	100096	103918	107883	112005	116118

MG-AFS-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	91344	94835	98458	102219	106123	110173	114379	118746	123115
À :	A	92486	96021	99689	103497	107450	111551	115809	120231	124654
	X	95724	99382	103179	107120	111211	115456	119863	124440	129017
	B	96203	99879	103695	107656	111768	116034	120463	125063	129663
	Y	99090	102876	106806	110886	115122	119516	124077	128815	133553
	C	99338	103134	107074	111164	115410	119815	124388	129138	133887
	Z	101325	105197	109216	113388	117719	122212	126876	131721	136565
	D	103352	107301	111401	115656	120074	124657	129414	134356	139297

MG-AFS-6		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	100376	104212	108191	112323	116612	121067	125691	130488	135289
À :	A	101631	105515	109544	113728	118070	122581	127263	132120	136981
	X	105189	109209	113379	117709	122203	126872	131718	136745	141776
	B	105715	109756	113946	118298	122815	127507	132377	137429	142485
	Y	108887	113049	117365	121847	126500	131333	136349	141552	146760
	C	109160	113332	117659	122152	126817	131662	136690	141906	147127
	Z	111344	115599	120013	124596	129354	134296	139424	144745	150070
	D	113571	117911	122414	127088	131942	136982	142213	147640	153072

**** ANNEXE « A »**

MG-AFS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 »**

****NU-EMA – GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS-GROUPE : ÉVALUATEURS MÉDICAUX (NU-EMA)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

NU-EMA-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	80121	82124	84178	86280	88437	90647
À :	A	81123	83151	85231	87359	89543	91781
	X	83963	86062	88215	90417	92678	94994
	B	84383	86493	88657	90870	93142	95469
	Y	86915	89088	91317	93597	95937	98334
	C	87133	89311	91546	93831	96177	98580
	Z	88876	91098	93377	95708	98101	100552
	D	90654	92920	95245	97623	100064	102564

NU-EMA-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	87453	89642	91882	94178	96535	98948
À :	A	88547	90763	93031	95356	97742	100185
	X	91647	93940	96288	98694	101163	103692
	B	92106	94410	96770	99188	101669	104211
	Y	94870	97243	99674	102164	104720	107338
	C	95108	97487	99924	102420	104982	107607
	Z	97011	99437	101923	104469	107082	109760
	D	98952	101426	103962	106559	109224	111956

NU-EMA – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées à temps plein et à temps partiel aux niveaux NU-EMA-1 à NU-EMA-2 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée à un poste de la classification NU-EMA 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 une personne salariée qui a été nommée à un poste de la classification NU-EMA, 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) Une personne salariée nommée pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnel plus élevé recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnel plus élevé après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnel à l'ARC.
- (b) Afin de déterminer le moment où une personne salariée nommée 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

PC-1		(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	39143	à	64236	66955	69727	72485	75256	78026
À :	A	39633	à	65039	67792	70599	73392	76197	79002
	X	41021	à	67316	70165	73070	75961	78864	81768
	B	41227	à	67653	70516	73436	76341	79259	82177
	Y	42464	à	69683	72632	75640	78632	81637	84643
	C	42571	à	69858	72814	75830	78829	81842	84855
	Z	43423	à	71256	74271	77347	80406	83479	86553
	D	44292	à	72682	75757	78894	82015	85149	88285

PC-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	76452	79484	82503	85534	88557	91577
À :	A	77408	80478	83535	86604	89664	92722
	X	80118	83295	86459	89636	92803	95968
	B	80519	83712	86892	90085	93268	96448
	Y	82935	86224	89499	92788	96067	99342
	C	83143	86440	89723	93020	96308	99591
	Z	84806	88169	91518	94881	98235	101583
	D	86503	89933	93349	96779	100200	103615

PC-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	92117	95610	99125	102615	106120	109613
À :	A	93269	96806	100365	103898	107447	110984
	X	96534	100195	103878	107535	111208	114869
	B	97017	100696	104398	108073	111765	115444
	Y	99928	103717	107530	111316	115118	118908
	C	100178	103977	107799	111595	115406	119206
	Z	102182	106057	109955	113827	117715	121591
	D	104226	108179	112155	116104	120070	124023

PC-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	106727	110458	114192	117925	121661	125395
À :	A	108062	111839	115620	119400	123182	126963
	X	111845	115754	119667	123579	127494	131407
	B	112405	116333	120266	124197	128132	132065
	Y	115778	119823	123874	127923	131976	136027
	C	116068	120123	124184	128243	132306	136368
	Z	118390	122526	126668	130808	134953	139096
	D	120758	124977	129202	133425	137653	141878

PC-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
De :	\$	120234	124359	128508	132652	136793
À :	A	121737	125914	130115	134311	138503
	X	125998	130321	134670	139012	143351
	B	126628	130973	135344	139708	144068
	Y	130427	134903	139405	143900	148391
	C	130754	135241	139754	144260	148762
	Z	133370	137946	142550	147146	151738
	D	136038	140705	145401	150089	154773

**** ANNEXE « A »**

PC – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnel plus élevé recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnel plus élevé après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnel à l'ARC.
 - (b) Afin de déterminer le moment où une personne salariée nommée 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 personnes salariées 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

PS-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	53068	55489	57917	60336	62765	65189	67616	70050	72480
À :	A	53732	56183	58641	61091	63550	66004	68462	70926	73386
	X	55613	58150	60694	63230	65775	68315	70859	73409	75955
	B	55892	58441	60998	63547	66104	68657	71214	73777	76335
	Y	57569	60195	62828	65454	68088	70717	73351	75991	78626
	C	57713	60346	62986	65618	68259	70894	73535	76181	78823
	Z	58868	61553	64246	66931	69625	72312	75006	77705	80400
	D	60046	62785	65531	68270	71018	73759	76507	79260	82008

PS-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	68520	71550	74585	77622	80650	83690	86721	89757
À :	A	69377	72445	75518	78593	81659	84737	87806	90879
	X	71806	74981	78162	81344	84518	87703	90880	94060
	B	72166	75356	78553	81751	84941	88142	91335	94531
	Y	74331	77617	80910	84204	87490	90787	94076	97367
	C	74517	77812	81113	84415	87709	91014	94312	97611
	Z	76008	79369	82736	86104	89464	92835	96199	99564
	D	77529	80957	84391	87827	91254	94692	98123	101556

PS-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
De :	\$	87503	90976	94467	97957	101446
À :	A	88597	92114	95648	99182	102715
	X	91698	95338	98996	102654	106311
	B	92157	95815	99491	103168	106843
	Y	94922	98690	102476	106264	110049
	C	95160	98937	102733	106530	110325
	Z	97064	100916	104788	108661	112532
	D	99006	102935	106884	110835	114783

PS-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
De :	\$	98510	102499	106484	110468	114453
À :	A	99742	103781	107816	111849	115884
	X	103233	107414	111590	115764	119940
	B	103750	107952	112148	116343	120540
	Y	106863	111191	115513	119834	124157
	C	107131	111469	115802	120134	124468
	Z	109274	113699	118119	122537	126958
	D	111460	115973	120482	124988	129498

PS-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
De :	\$	101462	105992	110527	115050	119364	123571	127775
À :	A	102731	107317	111909	116489	120857	125116	129373
	X	106327	111074	115826	120567	125087	129496	133902
	B	106859	111630	116406	121170	125713	130144	134572
	Y	110065	114979	119899	124806	129485	134049	138610
	C	110341	115267	120199	125119	129809	134385	138957
	Z	112548	117573	122603	127622	132406	137073	141737
	D	114799	119925	125056	130175	135055	139815	144572

ANNEXE « A »

PS – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

SOUS-GROUPE : CHERCHEUR SCIENTIFIQUE

SE-RES-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	62215	65489	68764	72041	75313	78582	81855	85132
À :	A	62993	66308	69624	72942	76255	79565	82879	86197
	X	65198	68629	72061	75495	78924	82350	85780	89214
	B	65524	68973	72422	75873	79319	82762	86209	89661
	Y	67490	71043	74595	78150	81699	85245	88796	92351
	C	67659	71221	74782	78346	81904	85459	89018	92582
	Z	69013	72646	76278	79913	83543	87169	90799	94434
	D	70394	74099	77804	81512	85214	88913	92615	96323

SE-RES-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	77255	82062	86872	91684	96495	101296	106112	110918	115719
À :	A	78221	83088	87958	92831	97702	102563	107439	112305	117166
	X	80959	85997	91037	96081	101122	106153	111200	116236	121267
	B	81364	86427	91493	96562	101628	106684	111756	116818	121874
	Y	83805	89020	94238	99459	104677	109885	115109	120323	125531
	C	84015	89243	94474	99708	104939	110160	115397	120624	125845
	Z	85696	91028	96364	101703	107038	112364	117705	123037	128362
	D	87410	92849	98292	103738	109179	114612	120060	125498	130930

SE-RES-2		(10)
De :	\$	120519
À :	A	122026
	X	126297
	B	126929
	Y	130737
	C	131064
	Z	133686
	D	136360

SE-RES-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	97630	101481	105335	109187	113043	116895	120749	124601	128453
À :	A	98851	102750	106652	110552	114457	118357	122259	126159	130059
	X	102311	106347	110385	114422	118463	122500	126539	130575	134612
	B	102823	106879	110937	114995	119056	123113	127172	131228	135286
	Y	105908	110086	114266	118445	122628	126807	130988	135165	139345
	C	106173	110362	114552	118742	122935	127125	131316	135503	139694
	Z	108297	112570	116844	121117	125394	129668	133943	138214	142488
	D	110463	114822	119181	123540	127902	132262	136622	140979	145338

SE-RES-3		(10)
De :	\$	132312
À :	A	133966
	X	138655
	B	139349
	Y	143530
	C	143889
	Z	146767
	D	149703

SE-RES-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	116919	121198	125475	129754	134028	138305	142583	146862
À :	A	118381	122713	127044	131376	135704	140034	144366	148698
	X	122525	127008	131491	135975	140454	144936	149419	153903
	B	123138	127644	132149	136655	141157	145661	150167	154673
	Y	126833	131474	136114	140755	145392	150031	154673	159314
	C	127151	131803	136455	141107	145756	150407	155060	159713
	Z	129695	134440	139185	143930	148672	153416	158162	162908
	D	132289	137129	141969	146809	151646	156485	161326	166167

SE-RES-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
De :	\$	128017	132706	137388	142071	146758	151446	156127	160812
À :	A	129618	134365	139106	143847	148593	153340	158079	162823
	X	134155	139068	143975	148882	153794	158707	163612	168522
	B	134826	139764	144695	149627	154563	159501	164431	169365
	Y	138871	143957	149036	154116	159200	164287	169364	174446
	C	139219	144317	149409	154502	159598	164698	169788	174883
	Z	142004	147204	152398	157593	162790	167992	173184	178381
	D	144845	150149	155446	160745	166046	171352	176648	181949

SOUS-GROUPE : DIRECTRICE OU DIRECTEUR DE RECHERCHE

SE-REM-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	99605	103462	107317	111167	115021	118873	122727	126582	130435
À :	A	100851	104756	108659	112557	116459	120359	124262	128165	132066
	X	104381	108423	112463	116497	120536	124572	128612	132651	136689
	B	104903	108966	113026	117080	121139	125195	129256	133315	137373
	Y	108051	112235	116417	120593	124774	128951	133134	137315	141495
	C	108322	112516	116709	120895	125086	129274	133467	137659	141849
	Z	110489	114767	119044	123313	127588	131860	136137	140413	144686
	D	112699	117063	121425	125780	130140	134498	138860	143222	147580

SE-REM-1		(10)
De :	\$	134286
À :	A	135965
	X	140724
	B	141428
	Y	145671
	C	146036
	Z	148957
	D	151937

SE-REM-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
De :	\$	114856	118747	122640	126540	130435	134326	138222	142117	146007
À :	A	116292	120232	124173	128122	132066	136006	139950	143894	147833
	X	120363	124441	128520	132607	136689	140767	144849	148931	153008
	B	120965	125064	129163	133271	137373	141471	145574	149676	153774
	Y	124594	128816	133038	137270	141495	145716	149942	154167	158388
	C	124906	129139	133371	137614	141849	146081	150317	154553	158784
	Z	127405	131722	136039	140367	144686	149003	153324	157645	161960
	D	129954	134357	138760	143175	147580	151984	156391	160798	165200

SE-REM-2		(10)
De :	\$	149908
À :	A	151782
	X	157095
	B	157881
	Y	162618
	C	163025
	Z	166286
	D	169612

**** ANNEXE « A »**

SE - NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées à plein temps et à temps partiel est de douze (12) mois et les augmentations sont versées le 1er 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, une personne salariée à plein temps et à temps partiel recrutée à l'extérieur de la fonction publique ou promue à un poste de la classification recherche scientifique ou promue entre les classifications RES et REM peut recevoir après étude une première (1re) augmentation d'échelon de rémunération, le 1er avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition :
 - (i) que la personne salariée ait été nommée le 1er octobre précédent ou avant; et
 - (ii) que la personne salariée ait travaillé pendant au moins six (6) mois complets rémunérés.
- (b) Nonobstant la note 1 sur la rémunération, une personne salariée à plein temps muté à un poste de la classification recherche scientifique peut recevoir après étude une première (1re) augmentation d'échelon de rémunération, le 1er avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition que la personne salariée n'ait pas reçu une augmentation à la date prévue antérieurement depuis le 1er octobre précédent.
- (c) La personne salariée 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 1er 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, la personne salariée doit être rémunérée 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, la personne salariée était rémunérée au moment de sa première nomination à un taux de rémunération supérieur au minimum, ou qu'elle a été promue ou mutée, et rémunérée à un taux supérieur à celui stipulé dans le règlement régissant la promotion ou la mutation, elle est rémunérée selon la nouvelle échelle de taux, au taux figurant juste au-dessous de son ancien taux, sauf si, avant sa nomination, elle a par ailleurs été avisée par écrit qu'une augmentation de rémunération négociée ne s'appliquerait pas à elle, auquel cas elle est rémunérée au taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'elle recevait au moment de sa nomination.

**** ANNEXE « A »**

**SI – SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

\$) En vigueur à compter du 22 décembre 2021

A) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – rajustement salarial de 1.25% pour tous les niveaux et échelons

X) En vigueur à compter du 22 décembre 2022 – augmentation de 3.5% pour tous les niveaux et échelons

B) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – rajustement de ligne salariale de 0.5% pour tous les niveaux et échelons

Y) En vigueur à compter du 22 décembre 2023 – augmentation de 3.0% pour tous les niveaux et échelons

C) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – rajustement salarial de 0.25 pour tous les niveaux et échelons

Z) En vigueur à compter du 22 décembre 2024 – augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

D) En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation de 2% pour tous les niveaux et échelons

SI-1		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	55159	57088	59089	61153	64152	67149
À :	A	55849	57802	59828	61918	64954	67989
	X	57804	59826	61922	64086	67228	70369
	B	58094	60126	62232	64407	67565	70721
	Y	59837	61930	64099	66340	69592	72843
	C	59987	62085	64260	66506	69766	73026
	Z	61187	63327	65546	67837	71162	74487
	D	62411	64594	66857	69194	72586	75977

SI-2		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	62333	63867	65414	67705	70786	73860
À :	A	63113	64666	66232	68552	71671	74784
	X	65322	66930	68551	70952	74180	77402
	B	65649	67265	68894	71307	74551	77790
	Y	67619	69283	70961	73447	76788	80124
	C	67789	69457	71139	73631	76980	80325
	Z	69145	70847	72562	75104	78520	81932
	D	70528	72264	74014	76607	80091	83571

SI-3		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	68527	70547	72560	74567	77157	79750
À :	A	69384	71429	73467	75500	78122	80747
	X	71813	73930	76039	78143	80857	83574
	B	72173	74300	76420	78534	81262	83992
	Y	74339	76529	78713	80891	83700	86512
	C	74525	76721	78910	81094	83910	86729
	Z	76016	78256	80489	82716	85589	88464
	D	77537	79822	82099	84371	87301	90234

SI-4		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	73386	76148	78715	81478	85187	88891
À :	A	74304	77100	79699	82497	86252	90003
	X	76905	79799	82489	85385	89271	93154
	B	77290	80198	82902	85812	89718	93620
	Y	79609	82604	85390	88387	92410	96429
	C	79809	82811	85604	88608	92642	96671
	Z	81406	84468	87317	90381	94495	98605
	D	83035	86158	89064	92189	96385	100578

SI-5		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	87815	91037	93821	96886	101294	105702
À :	A	88913	92175	94994	98098	102561	107024
	X	92025	95402	98319	101532	106151	110770
	B	92486	95880	98811	102040	106682	111324
	Y	95261	98757	101776	105102	109883	114664
	C	95500	99004	102031	105365	110158	114951
	Z	97410	100985	104072	107473	112362	117251
	D	99359	103005	106154	109623	114610	119597

SI-6		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	99787	102860	106464	110290	115308	120330
À :	A	101035	104146	107795	111669	116750	121835
	X	104572	107792	111568	115578	120837	126100
	B	105095	108331	112126	116156	121442	126731
	Y	108248	111581	115490	119641	125086	130533
	C	108519	111860	115779	119941	125399	130860
	Z	110690	114098	118095	122340	127907	133478
	D	112904	116380	120457	124787	130466	136148

SI-7		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	112222	116214	119724	123352	128963	134575
À :	A	113625	117667	121221	124894	130576	136258
	X	117602	121786	125464	129266	135147	141028
	B	118191	122395	126092	129913	135823	141734
	Y	121737	126067	129875	133811	139898	145987
	C	122042	126383	130200	134146	140248	146352
	Z	124483	128911	132804	136829	143053	149280
	D	126973	131490	135461	139566	145915	152266

SI-8		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De :	\$	122813	126346	129846	133518	139595	145671
À :	A	124349	127926	131470	135187	141340	147492
	X	128702	132404	136072	139919	146287	152655
	B	129346	133067	136753	140619	147019	153419
	Y	133227	137060	140856	144838	151430	158022
	C	133561	137403	141209	145201	151809	158418
	Z	136233	140152	144034	148106	154846	161587
	D	138958	142956	146915	151069	157943	164819

**** ANNEXE « A »**

SI – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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'une personne salariée qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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) Une personne salariée nommée 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 une personne salariée nommée 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'une personne salariée qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité pour fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles elle 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 DES PER

1. L'échelle de traitements des PER comprend uniquement les personnes salariées qui sont payées 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'une personne salariée à temps plein payée selon toute échelle de traitements des PER est de six (6) mois. Une personne salariée à temps partiel payé selon toute échelle de traitements des PER devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'elle 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 personnes salariées payées 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 la personne salariée 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 personnes salariées payées 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 la personne salariée.
5. Une personne salariée rémunérée 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 2022, à une échelle de traitements « A » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser l'un virgule deux cinq pour cent (1,25 %).
 - (b) À compter du 22 décembre 2022, à une échelle de traitements « X » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser trois virgule cinq pour cent (3,5 %).
 - (c) À compter du 22 décembre 2023, à une échelle de traitements « B » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois le dépasser de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).
 - (d) À compter du 22 décembre 2023, à une échelle de traitements « Y » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois le dépasser de trois virgule zéro pour cent (3,0 %).

- (e) À compter du 22 décembre 2024, à une échelle de traitements « C » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser d'un virgule deux pour cent (1,25 %).
- (f) À compter du 22 décembre 2024, à une échelle de traitements « Z » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser de deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
- (g) À compter du 22 décembre 2025, à une échelle de traitements « D » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser de deux virgule zéro pour cent (2,0 %).

Le paragraphe 6 s'applique uniquement aux personnes salariées classifiées AU-PER

6. Une personne salariée rémunérée selon l'échelle de traitement de AU-PER verra son taux de rémunération rajusté comme suit :
- (a) À compter du 22 décembre 2022, à une échelle de traitements « A » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser d'un virgule deux cinq pour cent (1,25 %).
 - (b) À compter du 22 décembre 2022, à une échelle de traitements « X » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser de trois virgule cinq pour cent (3,5 %).
 - (c) À compter du 22 décembre 2023, à une échelle de traitements « B » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois le dépasser de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).
 - (d) À compter du 22 décembre 2023, à une échelle de traitements « Y » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois le dépasser de trois virgule zéro pour cent (3,0 %).
 - (e) À compter du 22 décembre 2024, à une échelle de traitements « C » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser d'un virgule deux cinq pour cent (1,25 %).
 - (f) À compter du 22 décembre 2024, à une échelle de traitements « Z » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser de deux virgule zéro pour cent (2,0 %).
 - (g) À compter du 22 décembre 2025, à une échelle de traitements « D » qui se rapproche le plus de son ancien taux de salaire, sans toutefois dépasser de deux virgule zéro pour cent (2,0 %).

**** 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 ingénieures ou ingénieurs (ING.).

Application

Sous réserve des alinéas (a), (b) et (c), l'Employeur s'engage à rembourser aux personnes salariées 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 nouvelles ou 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 personnes salariées devront remettre à l'Employeur une preuve de paiement afin de valider leur demande de remboursement.

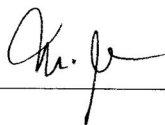
Admissibilité


Le remboursement des cotisations annuelles n'est accordé qu'aux personnes salariées 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 ÉVALUATRICES AGRÉÉES OU 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 barreau 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 la personne salariée 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 une personne salariée à l'une des entités suivantes soit :

- à un barreau 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 barreau provincial ou territorial se limite aux frais annuels minimaux qui permettront à la personne salariée de maintenir sa capacité de retourner dans le secteur privé en tant qu'assistance juridique en exercice (dans certaines provinces, il peut s'agir de membre non-pratiquante ou non-pratiquant) et n'est accordé qu'aux personnes salariées 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 personnes salariées appartenant au groupe AU qui sont tenues 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.

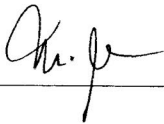
En vue d'obtenir le remboursement des frais d'affiliation professionnelle prévu dans le présent protocole d'entente, les personnes salariées devront présenter les reçus permettant de valider leurs paiements.

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 23e 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 ÉVALUATRICES OU 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 une personne salariée à une association de comptables professionnel(le)s 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 une personne salariée 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 personnes salariées du groupe SI qui sont tenues 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 « régulières ou 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 candidates ou 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).

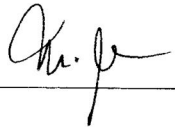
Il est entendu que, conformément au présent protocole d'entente, les frais ou portion de frais de nature administrative tels que les frais de service associés à des paiements échelonnés ou postdatés, les frais ou pénalités pour paiement en retard, les frais d'adhésion, les frais de réintégration en qualité 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 personnes salariées 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 23e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



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



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 15.07(d) pour les personnes salariées classifiées AU ayant été converties 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 personnes salariées 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

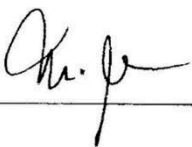
Les parties reconnaissent de plus que les personnes salariées nommées au sein du groupe MG subséquemment à la conversion, recevront les bénéfices prévus par le présent protocole d'entente, et ce, en fonction des mêmes conditions et principes précisés ci-haut et appliqués aux personnes salariées déjà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

Le paiement des indemnités provisoires et le remboursement des frais annuels de cotisation professionnelle cesseront d'être accordés à la personne salariée MG les recevant si cette dernière est nommée à un autre poste pour lequel de tels bénéfices ne sont pas prévus.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23e 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 personnes salariées 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 2(b)((i) de l'annexe « H » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, les personnes salariées PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - (b) Les personnes salariées 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: jusqu'à un (1) an de service	2 200 \$	8, 43 \$
PS-03: après un an de services	8 200 \$	31, 44 \$
PS-04	8 200 \$	31, 44 \$
PS-05	8 200 \$	34, 44 \$

- (c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de la personne salariée.
 - (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 la personne salariée.
 - (f) La personne salariée PS qui est tenue 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 personnes salariées 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. La personne salariée ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où elle est suspendue 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 14^{ème} jour du mois de décembre 2023

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	161
**Application.....	161
Convention collective	161
**Objectifs	161
**Définitions.....	161
Surveillance.....	164
**Documents de référence	164
Demandes de renseignements	164
PARTIE I – RÔLES ET RESPONSABILITÉS	165
1.1 L'ARC.....	165
1.2 Personnes salariées.....	169
PARTIE II – AVIS OFFICIEL	170
2.1 L'ARC.....	170
PARTIE III – RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL	170
3.1 ** Généralités	170
PARTIE IV – RECYCLAGE	171
4.1 Généralités	171
4.2 Personnes salariées excédentaires.....	171
4.3 Personnes mises en disponibilité	172
PARTIE V – PROTECTION SALARIALE	172
5.1 Poste d'un niveau inférieur.....	172
PARTIE VI – OPTIONS OFFERTES AUX PERSONNES SALARIÉES	173
6.1 Généralités.....	173
**6.2 Programmes de départ volontaire	173
6.3 Échange de postes.....	174
6.4 Options.....	175
6.5 Prime de maintien en fonction	177
PARTIE VII – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES DE PRESTATION DES SERVICES	179
Préambule.....	179

7.1 Définitions.....	179
7.2 Généralités	179
7.3 Responsabilités	182
7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services	182
7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur	182
7.6 Application d'autres dispositions de l'annexe	182
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération	183
7.8 Remboursement.....	183
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ.....	184
ANNEXE A – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION.....	185
ANNEXE B – MESURE DE SOUTIEN À LA TRANSITION	186

****GÉNÉRALITÉS**

Toute mention de transmettre un avis à l'Institut doit inclure la présidente ou le président du groupe VFS et la présidente ou le président de l'IPFPC.

****Application**

La présente annexe à la convention collective Vérification, finances et sciences s'applique à tous les personnes salariées nommées pour une période indéterminée de l'unité de négociation représentés par l'Institut professionnels 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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces personnes salariées 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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et pour lesquels la ou 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 personnes salariées pour lesquelles la ou le commissaire ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou à des formules de transition (parties VI et VII).

Dans le cas des personnes salariées touchées pour qui la ou le commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC, l'Agence s'engage à aider ces personnes salariées 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 de mise en disponibilité qui est donné à la personne salariée excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période excédentaire.

Commissaire (Commissioner) – A 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 elle ou lui pour la ou le représenter conformément aux paragraphes 37(1) et (2) de la Loi sur l'ARC.

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'une personne salariée optante (non excédentaire) ou une personne salariée excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1 (a) qui préfère rester avec l'ARC échange son poste avec une personne salariée non touchée, [la personne salariée remplaçante], qui désire quitter l'ARC avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

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 la ou le commissaire à une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par le réaménagement des effectifs, la ou le commissaire sera appelé à fournir une garantie d'une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour qui la ou le commissaire sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC. La personne salariée 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 une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par une situation de réaménagement des effectifs et à qui la ou 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 dix-sept mille dollars (17 000 \$).

Mesure de soutien à la transition (transition support measure) – Une des options offertes à la personne salariée optante pour qui la ou 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) – Lorsque, sur demande écrite d'une personne salariée excédentaire, la ou le commissaire met cette personne en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de la personne salariée 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, sans recours à la dotation, à un autre poste au sein de l'ARC, normalement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. La personne salariée excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de la personne salariée, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. 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 LGFP, pourvu que :

- (a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de la personne salariée en vigueur à la date de l'offre;
- (b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de la personne salariée, 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.

Personne salariée excédentaire (surplus employee) – Personne salariée nommée pour une période indéterminée et que la ou le commissaire a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Personne salariée optante (opting employee) – Personne salariée nommée pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de la ou du commissaire de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. La personne salariée a cent vingt (120) jours pour envisager et sélectionner une des options offertes à la partie 6.4 de la présente annexe.

Personne salariée touchée (affected employee) – Personne salariée nommée pour une période indéterminée qui a été avisée par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment) – Situation qui se produit lorsque la ou le commissaire décide que les services d'une ou de plusieurs personnes salariées nommées 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 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 personnes salariées touchées, aux personnes salariées 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'une personne salariée 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 la personne salariée.

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

Statut d'excédentaire (surplus status) – Une personne salariée nommée pour une période indéterminée a le statut de personne salariée excédentaire à compter de la date à laquelle cette personne est déclarée excédentaire jusqu'à ce que cette personne soit mise en disponibilité, que cette personne soit nommée pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut de personne salariée excédentaire soit annulé ou que cette personne 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, la personne salariée est qualifiée. 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 de personne salariée excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable (surplus preferred status period in which to secure a reasonable job offer) – Une des options offertes à une personne salariée optante qui a choisi l'option 6.4.1(a) et à qui la ou 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 certaines personnes salariées 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'elles occupaient avant d'être déclarées excédentaires.

Statut privilégié d'excédentaire (surplus preferred status) – Un statut privilégié de nomination accordé aux personnes salariées excédentaires afin de leur permettre d'être nommées sans recours en matière de dotation 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 :

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

Directive sur la réinstallation de l'ARC

Directive sur les voyages de l'ARC

Directive sur les conditions d'emploi de l'ARC

Demandes de renseignements

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

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

PARTIE I

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

1.1 L'ARC

1.1.1 Étant donné que les personnes salariées nommées pour une période indéterminée qui sont touchées par un réaménagement des effectifs ne sont pas elles-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'ARC de veiller à ce qu'elles soient traitées 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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée, et sur l'ARC.

1.1.3 L'ARC doit :

- (a) établir 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) informer l'Institut des personnes responsables de l'administration de la présente annexe.

1.1.4 L'ARC créer des systèmes facilitant la nomination ou le recyclage de ses personnes salariées touchées, excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Lorsque la ou le commissaire conclut que les services d'une personne salariée 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 ladite personne salariée par écrit.

La lettre doit également préciser si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par la ou le commissaire et que la personne salariée est déclarée excédentaire à compter de la date indiquée;
- ou
- la personne salariée est déclarée optante 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 la personne salariée.

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

1.1.7 Si la ou le commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, la ou le commissaire doit donner cent vingt (120) jours à la personne salariée optante pour examiner les trois options expliquées à la partie VI de la présente annexe et prendre une décision. Si la personne salariée ne fait pas de choix, elle sera réputée avoir choisi l'option 6.4.1(a), statut privilégié de personne salariée excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.8 Sur demande d'une personne salariée touchée nommée pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, la ou 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 la personne salariée.

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

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

1.1.11 En même temps qu'elles sont officiellement informées qu'elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs, l'ARC fournit aux personnes salariées une copie de la présente annexe.

1.1.12 La ou 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 la personne salariée a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'elle n'est pas mobile, qu'elle ne peut pas être recyclée en moins de deux (2) ans ou qu'elle demande à être mise en disponibilité.

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

1.1.14 La nomination des personnes salariées excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'elles occupaient au moment où elles ont été déclarées excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'ARC évite de nommer les personnes salariées 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 de personnes salariées excédentaires ou de personnes mises en disponibilité ou identifiera d'autres postes vacants, ou devant le devenir, pour lesquels les personnes concernées peuvent être recyclées.

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

1.1.17 Les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallées si elles déclarent être disposées à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être nommées à un autre poste, à la condition qu'il n'y ait aucune personne salariée touchée, excédentaire ou mise en disponibilité à cet endroit qui possède les qualités requises et qui soit intéressée 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 la personne concernée pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à la personne concernée conformément aux directives de l'ARC sur les voyages d'affaires et la réinstallation.

1.1.19 Aux fins de la Directive sur la réinstallation, les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallées conformément à la présente annexe sont réputées être des personnes salariées réinstallées 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 Directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination à l'ARC sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.21 Pour la période de statut privilégié, l'ARC paiera les coûts salariaux ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des personnes salariées 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'une personne salariée nommée pour une période indéterminée et le statut privilégié d'une personne salariée excédentaire de la personne salariée nommée 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'entrepreneures ou d'entrepreneurs, de conseillères et de conseillers, et l'utilisation de services de sous-traitance, de personnes salariées nommées pour une période déterminée et de toutes les autres personnes salariées nommées 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 entrepreneures ou entrepreneurs, les conseillères et les conseillers, les services de sous-traitance, ou les autres personnes susmentionnées si cela faciliterait la nomination de personnes salariées 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 personnes salariées 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 une personne salariée à une date antérieure à la date prévue initialement, lorsque la personne salariée excédentaire fait une demande par écrit.

1.1.26 L'ARC donne aux personnes salariées excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue de mise en disponibilité, si les efforts de nomination ont échoués. Une copie de cet avis est transmise à l'Institut.

1.1.27 Lorsqu'une personne salariée excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, elle sera susceptible d'être mise en disponibilité un mois après le refus de l'offre mais pas avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.28 L'ARC doit présumer que les personnes salariées souhaitent être nommées à moins qu'elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.29 L'ARC fournit aux personnes salariées touchées ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible. De plus, l'ARC assigne une personne-ressource à chaque personne salariée optante ou excédentaire ainsi qu'à une personne salariée mise en disponibilité pour travailler avec eux tout au long du processus. Ces conseils incluent des explications et une assistance concernant :

- (a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur la personne concernée;
- (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 la personne salariée (présentations, entrevues, comités de sélection, rétroaction à

- l'intention de la personne salariée, 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 la personne salariée;
 - (f) la situation actuelle de la personne salariée (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 qui pourraient être offertes à la personne salariée (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 exemptée de la pénalité si elle 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 la personne salariée à un autre poste;
 - (i) la signification de « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « la période accordée à la personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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'elles ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
 - (m) la préparation aux entrevues;
 - (n) la poursuite du counselling aussi longtemps que la personne concernée jouit du statut privilégié et qu'elle n'a pas été nommée à un poste;
 - (o) aviser la personne salariée que le refus d'une offre d'emploi raisonnable nuira à ses chances d'être recyclée et de continuer à être employée;
 - (p) l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV et V de la LGFP) à une personne salariée excédentaire pour qui la ou le commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC;
 - (q) aviser les personnes salariées de leur droit d'être représentées par l'Institut en ce qui concerne l'application de la présente annexe; et
 - (r) le programme d'aide aux employés (PAE).

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination d'une personne salariée, l'ARC élabore un plan de recyclage, auquel la personne salariée et l'ARC 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 La personne salariée excédentaire qui démissionne en vertu de la présente annexe est réputée, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et de la rémunération rétroactive, avoir été involontairement mise en disponibilité à la date à laquelle la ou 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 la nomination des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.34 L'ARC fait activement la promotion des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité au sein de l'ARC, à moins que ces personnes ont avisé l'ARC par écrit qu'elles ne sont 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 personnes salariées excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclées.

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

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

1.2 Personnes salariées

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

1.2.2 Il incombe aux personnes salariées directement touchées par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputées 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'elles 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 personnes salariées optantes 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 la déclaration de leur statut de personne salariée optante;
- (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 une personne salariée non touchée.

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) personnes salariées nommées pour une période indéterminée visées 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 de la situation et le nombre de personnes salariées touchées, 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 toutes les personnes salariées dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallées avec ladite unité ou d'être considérées comme personnes salariées visées par un réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les personnes salariées disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallées avec l'unité. Si l'intention de la personne salariée est de ne pas être réinstallée avec l'unité ou si la personne salariée ne fait pas part de son intention de déménager dans les six (6) mois, la ou le commissaire peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à la personne salariée ou lui offrir les options de la partie 6.4 de la présente annexe.

3.1.3 Les personnes salariées transférées avec leur unité de travail sont traitées 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 la personne salariée, mais rien n'empêche l'ARC d'offrir le poste réinstallé avec unité de travail à une personne salariée à qui la ou 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 la personne salariée.

3.1.5 La personne salariée qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclarée optante 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 personnes salariées 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 personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

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

4.2 Personnes salariées excédentaires

4.2.1 La personne salariée 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 postes vacants prévus dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- (b) qu'aucune autre personne salariée jouissant du statut privilégié de personne salariée 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 la personne salariée excédentaire et sa gestionnaire déléguée.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de la personne salariée soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, la personne salariée excédentaire a le droit d'être rémunérée d'après son poste, à moins que l'ARC ne soit disposée à la nommer pour une période indéterminée, à condition qu'elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, 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 La personne salariée qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mise 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, la personne salariée excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallée, 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 de dotation précisées dans le Programme de dotation de l'ARC pour les nominations au groupe en cause;
- (c) qu'il n'existe aucune ou aucun autre bénéficiaire d'un statut privilégié qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- (d) que l'ARC n'est pas en mesure de justifier, par écrit, sa décision de ne pas recycler la personne.

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 personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommées à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu de la présente annexe sont protégées 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 la personne salariée demeurera en vigueur jusqu'à ce que celle-ci soit nommée à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'elle occupait avant d'être déclarée excédentaire ou d'être mise en disponibilité.

PARTIE VI

OPTIONS OFFERTES AUX PERSONNES SALARIÉES

6.1 Généralités

6.1.1 La ou le commissaire sera appelé à garantir une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour laquelle la ou le commissaire sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. La personne salariée qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 La personne salariée qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de la ou du commissaire aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées dans la section 6.4 plus bas avant de devoir prendre une décision. La personne salariée peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément à la section de la présente annexe dans les cent vingt (120) jours avant qu'elle ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

6.1.3 La personne salariée optante doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 de la présente annexe pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. La personne salariée ne peut changer d'option lorsqu'elle a fait son choix par écrit. L'ARC acheminera une copie du choix de la personne salariée à l'Institut.

6.1.4 Si la personne salariée n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, elle sera réputée avoir choisi l'option 6.4.1 (a), statut privilégié de personne salariée excédentaire 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, la personne salariée 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 personnes salariées à quitter l'ARC lorsqu'elles sont placées 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 la gestionnaire déléguée ou le gestionnaire délégué peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux personnes salariées touchées dans l'unité de travail.

**

6.2.1 L'ARC met en place un programme de départ volontaire pour toutes les situations de réaménagement des effectifs pour lesquelles l'effectif sera réduit et qui implique cinq (5) personnes salariées touchées ou plus qui travaillent aux mêmes groupe et niveau au sein de la même unité de travail et lorsque la gestionnaire déléguée ou le gestionnaire délégué ne peut pas donner une garantie d'offre d'emploi raisonnable. Ce dit programme :

- (a) fait l'objet d'une consultation significative auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;

- (b) ne doit 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) entre en vigueur après que les avis de personne salariée touchée sont transmis au personnel visé;
- (d) entrent en vigueur avant que l'ARC entame son processus de maintien en poste;
- (e) accordent aux personnes salariées une période de réflexion d'au moins trente (30) jours civils pour décider si elles participeront ou non au programme;
- (f) permettent aux personnes salariées de choisir parmi les options 6.4.1(b), (c)(i) ou (c)(ii);
- (g) sélectionnent les personnes salariées participantes 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'une personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester à l'ARC échange son poste avec une personne salariée non touchée (la personne salariée remplaçante) qui désire quitter l'ARC, conformément aux dispositions de la partie VI de la présente annexe.

- 6.3.2**
- (a) Seules les personnes salariées optantes et excédentaires qui sont excédentaires à la suite du choix de l'option 6.4.1(a) peuvent alterner dans un poste de durée indéterminée au sein de l'ARC.
 - (b) Lorsqu'une personne salariée dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas une personne salariée optante, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1(b) ou du sous-alinéa 6.4.1(c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de la personne salariée excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.3 Une personne salariée nommée pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'ARC peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'une personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a). Il incombe cependant à la direction de décider si la personne salariée optante répond aux exigences du poste de la personne salariée remplaçante 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 La personne salariée optante ou la personne salariée excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a) qui prend la place d'une personne salariée non touchée doit répondre aux exigences du poste de cette dernière, y compris les exigences linguistiques. La personne salariée (la personne salariée remplaçante) qui prend la place d'une personne salariée optante doit répondre aux exigences du poste de cette dernière, sauf si elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et qu'elle sera rayée 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 personnes salariées de mêmes groupe et niveau. Lorsque les deux (2) postes ne sont pas du même groupe et du même niveau, l'alternance peut tout de même avoir lieu lorsque les postes peuvent être 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 (2) personnes salariées concernées 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 Seule la personne salariée optante qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de la ou du commissaire aura le choix entre les options suivantes :

- (a) Une période de statut privilégié de personne salariée excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Une période de statut privilégié de personne salariée excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable. La durée de la période de priorité de personne salariée excédentaire est basée sur le nombre d'années de service de la personne salariée dans la fonction publique le jour où la personne salariée est informée par écrit par l'administrateur général qu'elle est une personne salariée optante :
- Les personnes salariées ayant moins de dix (10) ans de service sont éligibles à une période de statut privilégié de personne salariée excédentaire de douze (12) mois.
 - Les personnes salariées ayant entre dix (10) et vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de statut privilégié priorité de personne salariée excédentaire de quatorze (14) mois.
 - Les personnes salariée ayant plus de vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de statut privilégié de personne salariée excédentaire de seize (16) mois.

Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de la période de statut privilégié de personne salariée excédentaire, la personne salariée sera mise en disponibilité conformément à la Loi sur l'ARC. La personne salariée qui a choisi cette option, ou qui est réputée l'avoir choisi, est excédentaire.

- (i) À la demande de la personne salariée, ladite période de statut privilégié d'excédentaire 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 la personne salariée a choisi par écrit l'option 6.4.1(a).
- (ii) Lorsqu'une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option 6.4.1(a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire, la ou 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 peut pas dépasser le maximum que la personne salariée aurait touché si elle avait choisi l'option 6.4.1 (b), la Mesure de soutien à la transition.

(iii) L'ARC fera tout effort raisonnable pour placer la personne salariée 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 la personne salariée optante. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service (voir annexe B). À la demande de la personne salariée, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. La personne salariée qui choisit cette option doit démissionner mais elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

(c) Une indemnité d'études est une MST (voir option 6.4.1(b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. La personne salariée qui choisit l'option 6.4.1(c) pourrait soit :

(i) Démissionner de l'ARC et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. À la demande de la personne salariée, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

(ii) Reporter sa date de départ et prendre 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, la personne salariée peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur au Régime de pension de la fonction publique. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, la personne salariée est mise en disponibilité conformément à la Loi sur l'ARC, sauf si elle a trouvé un autre emploi à l'ARC.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de la personne salariée optante qui choisit l'option 6.4.1(b) ou 6.4.1(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 La personne salariée qui reçoit une rémunération en remplacement de la période d'excédentaire, choisit l'option 6.4.1(b) ou l'option 6.4.1(c)(i) ne bénéficie pas du statut privilégié de nomination dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 La personne salariée qui choisit l'option 6.4.1(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 considérée comme une personne salariée ayant démissionné et, aux fins de l'indemnité de départ, sera réputée avoir été mise en disponibilité.

6.4.6 Toutes les personnes salariées optantes ont droit à un montant maximum de mille deux cents dollars (1 200 \$) 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 La personne salariée optante 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 renommée à un poste à l'ARC 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 la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'article 6.4.7, la personne salariée optante qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requise de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pertinents pour lesquels elle ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 La ou le commissaire doit s'assurer que le versement en remplacement de la période d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de la personne intéressée 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 une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option 6.4.1(a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période de statut privilégié où elle bénéficie du statut privilégié, elle devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période 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 personnes salariées 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 Toutes les personnes salariées 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, la ou le commissaire verse à chaque personne salariée à laquelle elle ou 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 la personne salariée ne soit pas partie 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 la ou le commissaire de l'ARC décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certaines personnes salariées soient encouragées à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- (c) que la personne salariée a décidé de ne pas être réinstallée avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de sous-alinéa 6.5.6, la ou le commissaire verse à chaque personne salariée à laquelle elle ou 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 la personne salariée ne soit pas partie 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 la ou le commissaire de l'ARC décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certaines personnes salariées à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et
- (c) lorsque la personne salariée 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, la ou le commissaire verse à chaque personne salariée à laquelle elle ou 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 la personne salariée ne soit pas partie 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 personnes salariées;
- (b) rentabilité et disponibilité des ressources; et
- (c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux personnes salariées. Les parties reconnaissent :
 - Le besoin du syndicat de représenter les personnes salariées 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 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 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 la personne salariée le fait de mettre fin à un emploi conformément au sous-alinéa 51(1)(g) de la Loi sur l'ARC.

7.2 Généralités

L'ARC, le plus tôt 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 RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'un nombre égal de représentantes ou de représentants de l'ARC et du syndicat. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participantes ou 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 significatives sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à la personne salariée pour l'aider à déterminer si elle 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 de personnes salariées à être embauchées) 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-personne salariée, les parties tiendront des consultations significatives 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 personnes salariées touchées par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujetties 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 de la successeure ou du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits de la successeure ou 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 de la successeure ou 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 est égal ou supérieur 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 à la ou 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 personnes salariées directement touchées 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 toutes les personnes salariées auxquelles le nouvel employeur offre un emploi afin qu'elles puissent décider si elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 La personne salariée 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 que soixante (60 jours), lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 La personne salariée visée 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 licenciée 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, la personne salariée n'était pas au courant de l'offre ou qu'elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, elle est réputée avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

7.5.2 La ou 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 La personne salariée qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclarée optante ou excédentaire par la ou le commissaire, conformément aux dispositions des autres parties de la présente annexe. Plus précisément, le Programme de dotation l'ARC s'appliquera aux personnes salariées qui seront déclarées excédentaires.

7.5.4 La personne salariée 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 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'une personne salariée 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 6.5 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 La personne salariée visée 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 la personne salariée 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 La personne salariée 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 La personne salariée 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'elle occupait à l'ARC et celle du poste qu'elle 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 transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, 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, la personne salariée 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'elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de sa convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, la personne salariée qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits de la successeuse ou 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 elle a droit au moment du transfert. Cependant, la personne salariée qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 19.06(b) 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 la personne salariée prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1;
ou
- (d) l'emploi de la personne salariée 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.

la personne salariée sera considérée, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant involontairement mise 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 personnes salariées. 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 personnes salariées 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

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 personnes salariées saisonnières ou à temps partiel embauchées 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

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - (a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - (b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.(a).
 - (c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.(b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - (a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - (b) Les montants rétroactifs à payer aux personnes salariées seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - (c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
3. Recours de la personne salariée :
 - (a) Les personnes salariées de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
 - (b) Les personnes salariées recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des

services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.

- (c) Dans de telles circonstances, les personnes salariées des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les personnes salariées des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

SIGNÉ À OTTAWA, le 14^{ème} jour du mois de décembre 2023.

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 de la greffière ou 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 représentantes ou des représentants de l'Institut sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les personnes salariées au cours du processus de résolution du harcèlement;
- la réparation pour les répercussions préjudiciables sur une personne salariée en raison d'un incident de harcèlement; et
- s'assurer que les personnes salariées 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.

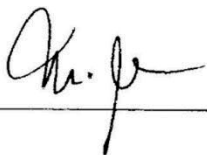
La mise en œuvre et l'application de cet instrument de politique d'entreprise ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

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 23e 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, la personne salariée bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

(b) **Démission**

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01(d) et si la personne salariée 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 la personne salariée a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'elle 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 la personne salariée, 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 personnes salariées nommées 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 personnes salariées nommées 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 la personne salariée, en fonction des choix suivants :

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée en date de la 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 la personne salariée 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 19.07(c).

19.07 Choix de l'option

- (a) L'Employeur informe la personne salariée 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) La personne salariée informe l'Employeur de l'option qu'elle a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- (c) La personne salariée qui choisit l'option décrite à l'alinéa 19.06(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 19.06(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 19.06(b).
- (d) La personne salariée qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.07(b) sera réputée avoir choisi l'option 19.06(b).

19.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où la personne salariée est nommée 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.

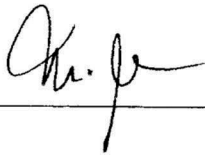
- (a) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où une personne salariée nommée pour une période indéterminée devient assujettie à la présente convention, sur ou après la date de signature de cette convention collective, la personne salariée a droit à une indemnité de départ à raison d'une (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 la personne salariée le jour précédant la nomination.

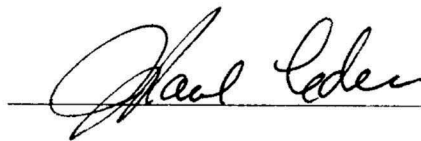
- (b) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où une personne salariée nommée pour une période déterminée devient assujettie à la présente convention, sur ou après la date de signature de cette convention collective, la personne salariée a droit à une indemnité de départ payable à raison 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 la personne salariée le jour précédant la nomination.
- (c) La personne salariée 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, la personne salariée doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

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

L'Agence du revenu du Canada

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





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 personnes salariées de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences.

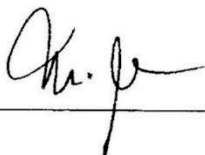
Afin de répondre aux préoccupations de l'Institut concernant les personnes salariées suspendues sans solde en attendant l'issue d'une enquête, l'Employeur s'engage à consulter l'Institut de façon continue lorsqu'une enquête officielle s'échelonne sur plus de soixante (60) jours ouvrables suivant la date 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 débiter 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 23e jour du mois de août 2019.

L'Agence du revenu du Canada



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



**** ANNEXE « L »**

Réservé pour un usage futur.

**** ANNEXE « M »**

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

Le présent protocole d'entente fait suite au précédent annexe M et au groupe de travail qui en a résulté et qui a examiné les normes de classification utilisées pour évaluer le travail effectué par les personnes salariées des groupes professionnels actuellement couverts par l'unité de négociation Vérification, finances et sciences (VFS).

L'employeur examinera les possibilités de modernisation des normes de classification actuelles par rapport à la faisabilité de l'adoption des normes de classification modernes existantes pour la classification des emplois actuellement représentés par le groupe VFS de l'IPFPC. Cet examen tiendra compte de la compatibilité avec les besoins actuels et futurs de l'entreprise, des effets sur les structures et la relativité de l'Agence, de l'impact économique, des perturbations potentielles du recrutement, du maintien et de la mobilité des personnes salariées, des changements technologiques, ainsi que des exigences législatives.

Ce travail sera séparé et distinct de tout travail effectué par le Comité d'équité salariale et vise à répondre aux conclusions du rapport du Groupe de travail sur la classification du Comité national de consultation syndicale-patronale (CNCSP) daté d'octobre 2019, qui comprend l'assurance que les normes de classification pour les postes représentés par le groupe VFS de l'IPFPC sont conformes à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

L'employeur s'engage à fournir au syndicat des mises à jour concernant la modernisation de la classification par le biais de rapports présentés lors des prochaines réunions du CNCSP, au fur et à mesure de l'avancement des travaux, mais au moins six (6) mois suivant la signature du présent protocole d'entente.

SIGNÉ À OTTAWA, le 14^{ème} jour du mois de décembre 2023.

L'Agence du revenu du Canada

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



**** ANNEXE « N »**

PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LES 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 actuelle 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 qui est l'application en ligne utilisée pour consigner les heures de travail des utilisateurs. Le nombre maximum d'heures de crédit accumulées est de 7,5 heures.

À cet effet, les parties conviennent à ce qui suit :

- **Tous les membres du groupe de VFS de l'IPFPC (à l'exception des personnes salariées sur la route) :**
 - D'élargir la portée de l'initiative actuelle de la région du Québec à une mise en œuvre nationale échelonnée.
 - De se rencontrer dans les trente (30) jours suivant la ratification de l'accord de principe afin d'entamer des consultations sérieuses sur les prochaines étapes qui mèneront à une mise en œuvre nationale échelonnée des dispositions relatives aux heures de travail flexibles, et qui sera achevée dans un délai de quinze (15) mois suivant la mise en œuvre de la convention collective.
- **Personnes salariées sur la route**
 - Un projet pilote distinct d'une durée de six (6) mois sera mené dans la région du Québec pour les personnes salariées sur la route.
 - Le projet pilote sera lancé dans les trente (30) jours suivant la ratification de l'accord de principe.
 - À la suite du projet pilote, l'employeur réalisera une évaluation prenant en considération, sans s'y limiter, les résultats de la consultation de l'Institut, la rétroaction des personnes salariées, 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 deux (2) mois suivant la date de fin des projets pilotes.
 - L'employeur partagera les résultats de l'évaluation avec l'Institut dans les quinze (15) jours suivant son achèvement.

- Si l'évaluation par l'employeur du pilote des personnes salariées sur la route, démontrent qu'il y a eu des répercussions négatives, l'employeur examinera le projet pilote pour déterminer si des ajustements peuvent être apportés pour éliminer ces répercussions. L'employeur consultera l'Institut sur ses conclusions. S'il n'est pas possible de les éliminer, les personnes salariées sur la route demeureront exclus de l'initiative.
- Si le projet pilote est considéré comme réussi, les personnes salariées sur la route auront alors accès au système Flex de manière continue.

Les modalités de travail flexibles mentionnées ci-dessus sont soumises à l'approbation de la direction, aux exigences opérationnelles et aux lignes directrices de l'employeur sur les horaires de travail flexibles.

SIGNÉ À OTTAWA, le 14ème jour du mois de décembre 2023.

L'Agence du revenu du Canada



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



**** ANNEXE « O »**

Réservé pour un usage futur.