Agence canadienne d'inspection des aliments | Canadian Food Inspection Agency

Agence canadienne d'inspection des aliments

www.inspection.gc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

entre

l'Agence canadienne d'inspection des aliments

et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

concernant

l'unité de négociation l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Date d'expiration : 2025/12/31

Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Table des matières **Page**

ARTICLE 1 - OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION 1
**ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS 1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION 5
ARTICLE 4 - SÛRETÉ DE L'ÉTAT 5
ARTICLE 5 - PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE 5
ARTICLE 6 - RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION 5
ARTICLE 7 - RÉGIME DE SOINS DENTAIRES 5
ARTICLE 8 - RECONNAISSANCE SYNDICALE 6
**ARTICLE 9 - INFORMATION 6
ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS 6
**ARTICLE 11 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR 7
ARTICLE 12 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S 8
**ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES 8
ARTICLE 14 - EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS 11
ARTICLE 15 - GRÈVES ILLÉGALES 11
ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES 11
ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 12
**ARTICLE 18 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION 18
**ARTICLE 19 - HARCÈLEMENT SEXUEL 19
ARTICLE 20 - CONSULTATION MIXTE 19
ARTICLE 21 - SANTÉ ET SÉCURITÉ 20
**ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI 20
**ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 20
ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL 21
ARTICLE 25 - PRINCIPE DE POSTE 28
**ARTICLE 26 - PRIMES DE POSTE 29
**ARTICLE 27 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 29
**ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL 31
ARTICLE 29 - DISPONIBILITÉ 33
ARTICLE 30 - INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL 34
ARTICLE 32 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES 37
ARTICLE 33 - TEMPS DE DÉPLACEMENT 38
ARTICLE 34 – CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ 40
ARTICLE 35 - FRAIS DE DÉPLACEMENT OCCASIONNÉS PAR UN CONGÉ OU LA CESSATION DE FONCTIONS 41
ARTICLE 36 - AVIS DE MUTATION 41
**ARTICLE 37 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS 42
**ARTICLE 38 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ 43
ARTICLE 39 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ 49
ARTICLE 40 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES 51
ARTICLE 41 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL 51
ARTICLE 42 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ 52
ARTICLE 43 - RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ 56
ARTICLE 44 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ 57
ARTICLE 45 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE 65
**ARTICLE 46 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 66
ARTICLE 47 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES 68
**ARTICLE 48 - CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ 68

ARTICLE 49 - CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU OU 69
**ARTICLE 50 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ 69
ARTICLE 51 - CONGÉ POUR COMPARUTION 70
ARTICLE 52 - CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL 71
ARTICLE 53 - CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION 71
**ARTICLE 54 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS 73
ARTICLE 55 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR 75
ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS 75
ARTICLE 57 - FONCTIONS À BORD DES NAVIRES 76
**ARTICLE 58 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E 76
ARTICLE 59 - DROITS D'INSCRIPTION 77
ARTICLE 60 - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER 78
**ARTICLE 61 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL 78
ARTICLE 62 - INDEMNITÉ DE DÉPART 82
ARTICLE 63 - CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE 84
ARTICLE 64 – CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES 85
*ARTICLE 65 - ADMINISTRATION DE LA PAYE 86
*ARTICLE 66 - LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE 88
*ARTICLE 67 - MODIFICATION DE LA CONVENTION 88
*ARTICLE 68 - DURÉE DE LA CONVENTION 89
APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION 91
**APPENDICE « B » AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI 158
APPENDICE « C »TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL 180
**APPENDICE « D » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION 181
**APPENDICE « E » PROTOCOLE D'ENTENTE DURÉE DU TRAVAIL 1
**APPENDICE « F » PROTOCOLE D'ENTENTE ARTICLE 60 – TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER 184
*APPENDICE « G » DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE) 185
*APPENDICE « H » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE 189
** APPENDICE « I » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. 190
** APPENDICE « J » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ET LE CONGÉ PARENTANON PAYÉ……192
** APPENDICE « K » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES…….. 193
** APPENDICE « L » LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT LA FORMATION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION ET DES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES

CONFLITS……194
** APPENDICE « M » PROTOCOLE D'ENTENTE (PE) SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE.....195

*** Un astérisque indique la nouvelle renumérotation**

**** Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention précédent**

ARTICLE 1 - OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employé-e-s et le Syndicat et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.

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

**ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Dispositions exclues

Les alinéas 2.01 j), u) et w) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Dispositions de dérogation

Les alinéas 2.01 aa), bb), cc), dd), ee) et ff) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

**

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

a) « congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un-e employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières; (leave)

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

c) « conjoint-e » sera interprété, comme comprenant le ou la « conjoint-e de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux-se » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur; (spouse)

** d) « conjoint-e de fait » désigne une personne qui cohabite avec un-e employé-e dans une relation conjugaledepuis une période continue d'au moins un (1) an; (common-law partner)

e) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales; (membership dues)

** f) « emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi ; (continuous employment)

g) « employé-e » désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie d'une des unités de négociation indiquées à l'article 8; (employee)

h) « Employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'Agence canadienne d'inspection des aliments; (Employer)

i) « famille » sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le ou la conjoint-e ou le ou la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du ou de la conjoint-e de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant nourricier de l'employé-e ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, ou un grand-parent et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; (family)

j) « heures supplémentaires » (overtime) désigne :

(i) dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,

ou

(ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept heures et demie (7,5) par jour ou trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,

ou

(iii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept heures et demie (7,5) par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphes 24.12 à 24.15, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine;

k) « indemnité » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires; (allowance)

l) « jour » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 01; (day)

m) « jour de repos » désigne, par rapport à un-e employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un-e employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission; (day of rest)

n) « jour férié » (holiday) désigne :

(i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,

(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 (½) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

(B) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (½) des heures effectuées tombent ce jour-là;

o) « mise en disponibilité » désigne la cessation de l'emploi d'un-e employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction; (lay-off)

p) « rémunération » désigne la paye et les indemnités; (remuneration)

q) « Syndicat » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada; (Union)

r) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e; (double time)

s) « tarif et demi » signifie une fois et demie (1,5) le taux de rémunération horaire de l'employé-e; (time and one-half)

t) « tarif normal » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e; (straight-time rate)

u) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un-e employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176); (weekly rate of pay)

v) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e à temps plein divisé par trente-sept et demi (37,5); (hourly rate of pay)

w) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e divisé par cinq (5); (daily rate of pay)

x) « unité de négociation » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie des groupes décrits à l'article 8. (bargaining unit)

Dispositions de dérogation

(aa) « heures supplémentaires » (overtime) désigne

(i) dans le cas d'un-e employé-e à plein temps, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire, ou

(ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,

ou

(iii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de huit (8) heures par jour conformément aux dispositions des horaires de travail variables (24.12 à 24.15), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine;

(bb) « rémunération » désigne le taux de rémunération de base précisé à l'appendice « A » et comprend la prime de surveillance; (remuneration)

(cc) « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs débutant à 00 h 01 le lundi matin et se terminant à 24 h le dimanche soir suivant; (week)

(dd) « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176); (annual rate of pay)

(ee) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier de l'employé-e multiplié par cinq (5); (weekly rate of pay)

(ff) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures de travail qu'il ou elle effectue normalement par jour. (daily rate of pay)

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

a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi, et

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

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Syndicat, aux employé-e-s et à l'Employeur.

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

ARTICLE 4 - SÛRETÉ DE L'ÉTAT

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

ARTICLE 5 - PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s de l'Agence canadienne d'inspection des aliments assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 6 - RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction à l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

ARTICLE 7 - RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

7.01 Sont réputées faire partie de la présente convention, les modalités du Régime de soins dentaires de la fonction publique telles que modifiées le cas échéant par les modalités de l'Accord sur le Régime de soins dentaires conclu entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

ARTICLE 8 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

8.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 27 octobre 1997 et modifié ultérieurement par ladite Commission, le 20 avril 1999 et le 22 décembre 1999.

**ARTICLE 9 - INFORMATION

9.01 L'Employeur convient de communiquer au Syndicat, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

**

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

ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

10.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

10.02 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.

10.03 Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 N'est pas assujetti au présent article, l'employé-e qui convainc le Syndicat, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Le Syndicat informera l'Employeur en conséquence.

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

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés au contrôleur du Syndicat dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

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

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

**ARTICLE 11 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

**

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

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

**

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

11.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

ARTICLE 12 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

12.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

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

12.03 Le Syndicat communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 12.02.

12.04 a) Le représentant obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant du Syndicat à une réunion, une telle demande est si possible communiquée au superviseur de l'employé-e.

c) Un-e employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa 12.04a).

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

**ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

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

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

a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou du Syndicat qui dépose une plainte.

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

13.02 L'Employeur accorde un congé non payé :

a) à l'employé-e qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

13.03 L'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un-e autre employé-e ou par le Syndicat.

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

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

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

Arbitrage des griefs

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

a) partie à l'arbitrage,

b) le représentant d'un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,

et

c) un témoin convoqué par un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

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

13.08 Sous réserve des nécessités du service,

a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un-e employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

et

c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

13.09 L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom du Syndicat.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

Réunions entre le Syndicat et la direction non prévues dans le présent article

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

**

13.12 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux :

** (a) réunions du conseil d'administration du Syndicat,

** (b) réunions de l'exécutif national des Éléments,

** (c) réunions du conseil exécutif du Syndicat,

** (d) congrès et conférences du Syndicat et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail, et

** (e) réunions de comités du Syndicat et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'AFPC.

Cours de formation des représentants

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

13.14 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés et l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE 14 - EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

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

ARTICLE 15 - GRÈVES ILLÉGALES

15.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit des peines à l'endroit de ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusqu'au et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur lui indique, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

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

16.03 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local du Syndicat qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

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

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

ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Général

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

Grief Individuel

17.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions du dit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 17.05, compte tenu des réserves suivantes :

a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

et

b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement du Syndicat et de se faire représenter par celui-ci.

17.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

a) palier 1 - premier (1er) palier de direction;

b) palier 2 - palier intermédiaire, lorsqu'il existe un tel palier à l'Agence canadienne d'inspection des aliments;

c) palier final - le président ou la présidente, ou son représentant autorisé.

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

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

a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et

b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

17.06 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié de l'Agence. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

17.07 Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

17.08 L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il ou elle le désire, se faire aider et/ou représenter par le Syndicat.

17.09 Le Syndicat 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. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le président, c'est ce dernier qui rend la décision.

17.10 Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 17.05, au plus tard le trente-cinquième (35^{e}) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

17.11 L'Employeur répond normalement au grief d'un-e employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours civils qui

suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ce dernier ou cette dernière peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle il ou elle reçoit la décision ou le règlement par écrit.

17.12 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les quinze (15) jours civils qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

17.13 L'Employeur répond normalement au grief de l'employé-e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les quarante (40) jours civils qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

17.14 Lorsque le Syndicat représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent du Syndicat et à l'employé-e.

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

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

17.17 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un-e employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(2)c) ou d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

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

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

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

17.21 Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusqu'au et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

a) l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

ou

c) un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12.(2)c) ou d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il ou elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de son Règlement d'exécution.

17.22 Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si le Syndicat signifie de la façon prescrite :

a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et

b) son accord de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

17.23 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

Arbitrage Accéléré

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

a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement des deux parties.

b) Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve du consentement des deux parties.

c) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'agent négociateur présente à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.

d) 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.

e) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.

f) La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois années d'expérience à ce titre.

g) 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, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.

h) L'arbitre rendra à l'audience une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit dans les cinq (5) jours civils de l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.

i) 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 devant la Cour fédérale.

Grief collectif

17.25 Le Syndicat peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s d'une unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

17.26 Le Syndicat transmet la formule de grief collectif à la personne voulue, désignée par l'employeur, qui, à la réception de cette formule:

a) remet au Syndicat un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le formulaire de grief collectif;

b) transmet le grief collectif à la personne dont la décision en matière de griefs constitue le palier approprié de la procédure.

17.27 Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et sous réserve de ses dispositions, un agent négociateur peut présenter un grief collectif de la façon prescrite au paragraphe 17.26, sauf que

a) dans le cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi fédérale ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* cette procédure doit être suivie;

ou

b) l'employé-e ne peut pas participer au grief collectif si il ou elle s'est prévalu d'une procédure de plainte instituée par une ligne directrice de l'employeur si cette ligne directrice prévoit expressément que l'employé-e, qui s'est prévalu de la procédure de plainte, ne peut pas participer à un grief collectif.

17.28 La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus de trois (3) paliers au maximum, le dernier étant le président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou son représentant délégué.

17.29 Le Syndicat peut présenter un grief collectif au premier palier de la procédure au plus tard trente-cinq (35) jours civils après le jour où les employé-e-s s'estimant lésés ont eu connaissance de l'action, de l'absence d'action ou du fait donnant lieu au grief collectif ou après le jour où ils ou elles en ont été avisés, le premier en date étant à retenir.

17.30 Le Syndicat peut présenter un grief collectif à chacun des paliers de la procédure de règlements des griefs qui suit le premier:

a) dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle la décision du dernier palier lui a été communiquée,

ou

b) lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe 17.31, dans les quarante (40) jours civils après l'expiration de ce délai.

17.31 L'employeur répond normalement à un grief collectif présenté par le Syndicat dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation du grief collectif à la personne désignée en vertu du paragraphe 17.26.

17.32 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendu au-dessus d'un palier d'autorité donné, l'employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

17.33 Tout-e employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser le Syndicat qu'il ne désire plus y souscrire.

17.34 Le Syndicat peut renvoyer à l'arbitrage un grief collectif qui a été présenté à l'employeur et porté jusqu'au dernier palier d'une procédure interne sans avoir obtenu satisfaction.

Grief de principe

17.35 La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul palier.

17.36 Le Syndicat et l'employeur peuvent présenter l'un à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de la façon générale.

17.37 Le Syndicat ou l'employeur 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*:

a) Par dérogation au paragraphe 17.37, l'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

17.38 Les deux parties de la présente convention désignent la personne autorisée à recevoir un grief de principe, qui, à la réception de ce grief:

a) remet à l'un ou l'autre un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le grief de principe;

b) transmet le grief de principe à la personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure.

17.39 Les parties peuvent présenter un grief de principe au plus tard le trente cinquième (35^{e}) jour civil après le jour où les parties ont eu connaissance de l'action, de l'absence d'action ou du fait donnant lieu au grief de principe ou après le jour où elles en ont été avisées, le premier en date étant à retenir.

17.40 La personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure répond normalement à un grief de principe présenté par l'un ou l'autre des parties dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation du grief de principe à la personne désignée en vertu du paragraphe 17.38.

17.41 Une partie peut, à n'importe quel moment, abandonner le grief de principe.

17.42 Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, une partie peut renvoyer à l'arbitrage un grief de principe qu'elle a présenté.

**ARTICLE 18 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

18.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-e employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion au Syndicat ou son activité au sein de ce dernier, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié ou a obtenu une suspension du casier judiciaire.

18.02 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 18.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

**

18.04 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

**ARTICLE 19 - HARCÈLEMENT SEXUEL

19.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

19.02 a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

b) Si en raison de l'alinéa 19.02a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

**

19.04 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

ARTICLE 20 - CONSULTATION MIXTE

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

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

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

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

ARTICLE 21 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

**ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

**

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

**

22.03 Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur maintien en poste plutôt qu'à la réembauche de contractuels.

**ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un-e employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la Politique de transition en matière d'emploi (appendice B) conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

**

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

a) la mise en place par l'Employeur d'équipement, de matériel, de système ou de logiciel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

b) un changement notable dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, de ce matériel, de ce système ou de ce logiciel.

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 employé-e-s.

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

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;

d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;

e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

23.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter le Syndicat au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 23.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

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

ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions exclues

Les paragraphes 24.04, 24.05 et 24.06 ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'u nité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

Dispositions de dérogation

Les paragraphes GL/GS 24.04, GL/GS 24.05 et GL/GS 24.06 s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

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

24.02 L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié du Syndicat si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.

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

24.04 a) Sous réserve du paragraphe 24.05, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37,5), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7,5) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de huit (8) heures si la période de repas est d'une demi-heure (0,5) ou au cours d'une période de huit heures et demie (8,5) si la période de repas dure plus d'une demi-heure (0,5) sans dépasser une (1) heure. Ces périodes de travail prévues à l'horaire se situent entre six (6) heures et dix-huit (18) heures, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.

b) Dans le cas des employé-e-s assujettis à l'alinéa 24.04a) et qui effectuent des tâches d'inspection de l'abattage, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

(i) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

(ii) afficher les horaires de travail sept (7) jours à l'avance;

(iii) informer les employé-e-s par écrit des modifications apportées, s'il y a lieu, à leur horaire de travail.

(iv) lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 $) en plus de la rémunération journalière normale.

(v) lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 $) en plus de la rémunération journalière normale.

(vi) le montant de la prime versée en vertu des alinéas 24.04b)(iv) et (v) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 $) par jour de travail.

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

a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :

(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,

et

(ii) soit sept heures et demie (7,5) par jour,

soit

(iii) en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,

(iv) sous réserve des nécessité du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).

b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;

(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;

(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.

c) Lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 $) en plus de la rémunération journalière normale.

d) Lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 $) en plus de la rémunération journalière normale.

e) Le montant de la prime versée en vertu des articles 24.05c) et d) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 $) par jour de travail.

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

GL/GS 24.04

Sous réserve des dispositions du paragraphe GL/GS 24.05, la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, à l'exclusion des périodes de repas, répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, à moins qu'il en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.

GL/GS 24.05

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

a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :

(i) en moyenne quarante (40) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine, et

(ii) soit huit (8) heures par jours,

soit

(iii) en moyenne huit (8) heures par jour s'il en a été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,

(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).

b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;

(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

(iii) tenir compte de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;

(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.

GL/GS 24.06

a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période déterminée par l'Employeur en consultation avec le Syndicat, l'employé-e travaille en moyenne quarante (40) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chacune de ces périodes, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

b) Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'Employeur et la majorité des employé-e-s touchés, et elle s'applique à tous les employé-e-s de l'unité de travail.

24.07 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (0,5), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.

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

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

ou

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

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

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

24.10 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un-e employé-e est de moins de sept (7) jours, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1,5) pour le travail effectué pendant le premier (1er) poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.

24.11 Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation signifié par l'une ou l'autre des parties, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom pour les besoins de la consultation.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables tel que stipulé au paragraphes 24.12 à 24.15 inclusivement

24.12 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 24.05a)(iii), GL/GS 24.05a)(iii), 24.06 et GL/GL 24.06 sont stipulées aux paragraphes 24.12 à 24.15, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

24.13 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

24.14

Les alinéas 24.14a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7,5); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.

Les alinéas 24.14c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

c) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à huit (8) heures; les heures de début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

d) L'horaire doit prévoir une moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.

e) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

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

a) Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

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

b) Nombre minimum d'heures entre les postes

Les alinéas 24.05b)(i) et GL/GS 24.05b)(i), qui ont trait au nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'appliquent pas.

c) Échange de postes (paragraphe 24.03)

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

d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 31.05)

Le sous-alinéa 24.15d)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7,5).

Le sous-alinéa 24.15d)(ii) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

(ii) Un jour férié désigné payé correspond à huit (8) heures.

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

e) Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 33.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

f) Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 65.07a) est convertie en heures.

g) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1,75) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

24.16 Sous réserve des exigences opérationnelles, toute employée qui allaite doit, sur demande, voir ses heures de travail établies pour pouvoir prendre les pauses non rémunérées nécessaires pour allaiter ou extraire le lait maternel. Une telle demande ne doit pas être refusée sans raison valable.

ARTICLE 25 - PRINCIPE DE POSTE

25.01 a) Lorsqu'un-e employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé-e serait admissible à une prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 6 h 00 et 18 h 00 à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se rapporter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.

(i) Activités de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Paragraphes 13.01, 13.02, 13.04, 13.05 et 13.06.

(ii) Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphes 13.09 et 13.10

(iii) Processus de sélection du personnel

Article 52

(iv) Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.

(v) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.

b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

**ARTICLE 26 - PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04.

26.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

**

26.02 Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

**ARTICLE 27 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

a) tarif et demi (1,5), sous réserve des dispositions des alinéas 27.01b) ou c);

L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

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

L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

c) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

27.02 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

27.03 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable :

a) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés, immédiatement disponibles,

et

b) pour donner aux employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires un préavis raisonnable concernant cette exigence.

27.04 Le Syndicat a le droit d'avoir des consultations avec le président ou la présidente ou son représentant toutes les fois qu'il est prétendu que les employé-e-s sont tenus d'effectuer un nombre déraisonnable d'heures supplémentaires.

27.05 a) Si un-e employé-e reçoit l'instruction, avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, soit celui des deux (2) moments qui se produit le plus tôt, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de deux (2) heures au tarif normal.

b) Si un-e employé-e reçoit l'instruction à celui des deux (2) moments suivants qui se produit le plus tôt, soit après le milieu de sa journée de travail, soit après le début de sa pause-repas, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au tarif normal.

c) Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées en a) ou b) ci-dessus et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées :

(i) les frais de millage au taux normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile lorsqu'il ou elle voyage dans sa propre automobile,

ou

(ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

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

27.07 Les dispositions de la convention qui ont trait aux heures supplémentaires journalières ne s'appliquent pas à l'employé-e qui assiste à un cours selon les directives de l'Employeur, sauf que l'employé-e qui exerce ses fonctions habituelles pendant ses heures normales de travail est rémunéré, après huit (8) heures de travail, au taux des heures supplémentaires pendant qu'il ou elle assiste à des séances de formation.

**

27.08 a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit douze dollars (12.00 $) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12.00 $) pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

** d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à :

** i) l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas; ou

** ii) l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.

**ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

28.01 Si l'employé-e est rappelé au travail

a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,

ou

b) un jour de repos,

ou

c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :

(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 31.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail,

ou

(ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

d) Le paiement minimum mentionné en 28.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.06 de la présente convention.

e) Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu à l'alinéa 28.01c) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période de huit (8) heures.

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

Non cumul des paiements

28.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 28.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

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

a) ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres de départ affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine;

ou

b) se trouve dans les locaux de l'Employeur au moment où il ou elle est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

Rémunération sous forme de montant forfaitaire ou congé compensateur payé

28.05 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération pour l'indemnité de rappel au travail dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

ARTICLE 29 - DISPONIBILITÉ

29.01 Lorsque l'employeur exige d'un-e employé-e qu'il ou elle soit disponible, en l'absence d'un avis d'annulation accepté, en dehors des heures normales de travail, cet-te employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (0,5) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

29.02 L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

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

29.04 L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

a) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,

ou

b) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires réelles,

c) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération pour la période de disponibilité dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

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

Non cumul des paiements

29.06 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rappel au travail et l'indemnité de rentrée au travail de la présente convention collective ainsi qu'en vertu du paragraphe 29.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 30 - INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

30.01 a) Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer au travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;

b) Le paiement minimum mentionné en a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.05.

30.02 Lorsqu'un-e employé-e rentre au travail selon les conditions énoncées au paragraphe 30.01 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

a) l'indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'Employeur à utiliser sa voiture, lorsqu'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

b) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

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

30.04 Les paiements prévus aux termes de l'article 28 (Indemnité de rappel au travail) et de l'article 30 (Indemnité de rentrée au travail) ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

30.05 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération pour l'indemnité de rentrée au travail dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

**ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

31.01 Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

a) le Jour de l'an,

b) le Vendredi saint,

c) le lundi de Pâques,

d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,

e) la fête du Canada,

f) la fête du Travail,

** g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,

* h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,

* i) le jour du Souvenir,

* j) le jour de Noël,

* k) l'après-Noël,

* l) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,

* m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

31.02 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 13, Congé payé ou non payé pour affaires syndicales.

31.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 31.01 coïncide avec le jour de repos d'un-e employé-e, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé-e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 31.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un-e employé-e, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé-e est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

31.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un-e employé-e est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 31.03 :

a) le travail accompli par l'employé-e le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos,

et

b) le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

31.05 Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

a) à tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, de la présente convention, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,

ou

b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :

(i) d'un jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1,5) le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24 dans la présente convention collective,

et

(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, dans la présente convention collective.

c) Nonobstant les alinéas 31.05a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 27.01b) ou c), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

d) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

(i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.

(ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés au tarif normal de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

31.06 L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

a) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;

ou

b) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 31.05.

c) Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées en 31.06 a) ou b) ci-dessus et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

(i) les frais de millage au taux normalement payés à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile lorsqu'il ou elle voyage dans son propre automobile;

ou

(ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

31.07 Sauf si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

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

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

ARTICLE 32 - OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

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

32.03 Nonobstant le paragraphe 32.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

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

ARTICLE 33 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

Disposition exclue

Les alinéas 33.07a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

Les alinéas 33.07c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

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

33.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

33.03 Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.

b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la

rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

33.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03 :

a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.

b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :

(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

(ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

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

a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,

ou

b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 31, Jours fériés désignés payés, et à l'article 27, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

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

33.07 Congé pour déplacement

a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à quinze (15) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits

additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de soixante (60) nuits additionnelles.

b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire payé.

c) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à seize (16) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à huit (8) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de soixante (60) nuits additionnelles.

d) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire payé.

e) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet à l'article 27.02.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

ARTICLE 34 – CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

34.01 À la demande d'un-e employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; de l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; de l'article 29 – Disponibilité; de l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement peut être perçue sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.

34.02 Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.

34.03 Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question. L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre.

34.04 À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

34.05 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, le congé compensatoire accumulé est entièrement payé à l'employé-e ou à sa succession, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination de son poste d'attache à la date de cessation d'emploi.

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

a) un congé de deuil payé,

ou

b) un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille,

ou

c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

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

ARTICLE 35 - FRAIS DE DÉPLACEMENT OCCASIONNÉS PAR UN CONGÉ OU LA CESSATION DE FONCTIONS

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

a) est autorisé à prendre un congé en vertu des dispositions de l'article 38, Congé annuel payé, ou de l'article 50, Congé de deuil payé, l'Employeur paie les frais de déplacement aller-retour, tels qu'il les définit normalement, entre le point de débarquement et le port d'attache du navire ou le lieu de résidence habituel de l'employé-e, l'itinéraire le moins coûteux devant être retenu;

b) cesse d'exercer ses fonctions pour cause de départ à la retraite, de congédiement ou de mise en disponibilité, l'Employeur paie les frais de déplacement, tels qu'il les définit normalement, entre le point de débarquement et le port d'engagement de l'employé-e ou son lieu de résidence habituel, l'itinéraire le moins coûteux devant être retenu.

ARTICLE 36 - AVIS DE MUTATION

36.01 Lorsque c'est possible, un préavis de changement permanent de poste ou de mutation permanente de la zone du lieu d'affectation de l'employé-e, selon la définition de l'Employeur, est communiqué à l'employé-e. Ce préavis est normalement donné au moins deux (2) mois à l'avance.

**ARTICLE 37 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

Disposition exclue

L'alinéa 37.01a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

L'alinéa 37.01b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

VOIR À L'APPENDICE « C » LES TABLEAUX DE CONVERSION POUR CONGÉS ANNUELS

37.01 a) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 50 - Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

37.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un-e employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour des raisons autres que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;

b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

37.03 L'employé-e qui n'a pas accès au système de gestion des congés par voie électronique a le droit, une fois par année financière et à sa demande, ou à une fréquence raisonnable, de demander d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

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

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

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

37.07 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par

l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

**

37.08 L'employé-e n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'une année financière à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements 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.*

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

**ARTICLE 38 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Dispositions exclues

Les alinéas 38.02a), 38.13a) et 38.13b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Les sous alinéas 38.02a) et 38.02b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans le groupe FI.

Dispositions de dérogation

Les alinéas 38.02b), 38.13c) et 38.13d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Le sous alinéa 38.02c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans le groupe FI.

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

Acquisition des crédits de congé annuel

**

38.02 a) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

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

** (ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

(iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

(iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

(v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;

(vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;

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

** b) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures :

** (i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

** (ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

(iii) quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

(iv) quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

(v) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;

(vi) dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;

(vii) vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

c) L'employé-e classifié dans le groupe FI acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

(i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son cinquième (5e) anniversaire de service;

(ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son cinquième (5e) anniversaire de service;

(iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

(iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

(v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;

(vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt septième (27e) anniversaire de service;

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

d) aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et y compris l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

e) Aux fins de l'alinéa 38.02d) seulement, toute période de service d'au moins six mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril, 2012 et à l'avenir.

Droit au congé annuel payé

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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

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

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

b) pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de trente (30) heures, ou de trente-deux (32) heures, ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, ou plus acquis pendant l'année en cours;

c) pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;

d) pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s conformément aux désirs de l'employé-e.

e) les employé-e-s de chaque unité de travail sont encouragés à établir ensemble un calendrier des congés annuels qui répond à leurs besoins et aux nécessités du service déterminées par l'Employeur;

f) lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur un calendrier des congés annuels ou que ce dernier ne répond pas aux nécessités du service, les années de service définies à l'alinéa 38.02d) serviront de facteur pour déterminer quelles demandes de congé seront accordées par l'Employeur.

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

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

a) d'un congé de deuil payé,

ou

b) d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille,

ou

c) d'un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

38.07 Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de congé annuel portés à son crédit, la partie non utilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé annuel suivante. Le report de plus d'une (1) année s'effectue par consentement mutuel.

Rappel pendant le congé annuel payé

38.08 a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après qu'il ou elle est parti en congé annuel payé.

b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un-e employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il ou elle engage :

(i) pour se rendre à son lieu de travail, et

(ii) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

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

Congé de cessation d'emploi

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

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

Annulation du congé annuel

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

Report et épuisement des congés annuels

38.12 a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

b) Nonobstant l'alinéa 38.12a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingt (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingt (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

d) Nonobstant l'alinéa 38.12c), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de quatre-vingts (80) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

38.13 Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures, ou à cent vingt (120) heures si sa semaine de travail est de quarante (40) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuelle précédente.

38.14 Nomination à un poste dans un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V

Nonobstant la clause 38.09, l'employé qui démissionne pour accepter un emploi auprès d'une organisation énumérée à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels accumulés mais inutilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

38.15 Employé qui quitte un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, ou deux cent quatre-vingts (280) heures pour les employés classifiés dans les groupes GL ou GS, d'un employé

qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

**

À compter du 1er avril 2024, l'article 48, Congé de mariage, est supprimé de la convention collective et remplacé par l'article 38.16, Congé annuel unique.

**

L'alinéa 38.16(a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

**

38.16 (a) L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise l'alinéa 38.02(d).

**

L'alinéa 38.16(b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

**

(b) L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise l'alinéa 38.02(d).

**

38.17 Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu à l'alinéa 38.16(a) ou 38.16(b) une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.

**

38.18 Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 38.16(a) ou 38.16(b) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 34.12 visant le report et l'épuisement des congés annuels.

ARTICLE 39 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Dispositions exclues

Les alinéas 39.01a), 39.01c) et 39.04a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Dispositions de dérogation

Les alinéas 39.01b), 39.01d) et 39.04b) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Crédits

39.01 a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

b) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures.

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

d) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie d'une virgule trois trois (1,33) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue des postes et touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent vingt (120) heures de crédits de congé de maladie devant l'exercice en cours.

Attribution des congés de maladie

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

a) qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, et

b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

39.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du paragraphe 39.02a).

39.04 a) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 39.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.

b) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 39.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction

de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.

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

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

39.07 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un-e employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé à l'Agence canadienne d'inspection des aliments au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

39.08 L'Employeur convient qu'un-e employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(2)(d) de *la Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aurait épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 41.

39.09 Les crédits de congé de maladie acquis à l'Agence mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé lui sont rendus s'il ou elle est réengagé à l'Agence au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

ARTICLE 40 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

40.01 Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ou d'au plus quatre (4) heures, lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous de routine chez le médecin.

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

ARTICLE 41 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

41.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,

ou

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

ARTICLE 42 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

42.01 Congé de maternité non payé

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

b) Nonobstant l'alinéa 42.01a) :

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

ou

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né, la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa 42.01a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c) La prolongation décrite à l'alinéa 42.01b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

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

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

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

(ii) d'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 39, Congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 39, Congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

42.02 Indemnité de maternité

a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du *Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC)* décrit aux alinéas 42.02c) à 42.02i), pourvu qu'elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

(A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

(C) à rembourser à l'Employeur, le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travaille mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi

déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique :*

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

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

b) Pour les besoins des divisions 42.02a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division 42.02a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division 42.02a)(iii)(C).

c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'Assurance-emploi auxquelles elle a droit et 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 cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre du Régime d'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de

maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 42.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa 42.02c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec,

f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

(i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

(ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 42.02f)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 42.02f) est le taux (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

h) Nonobstant l'alinéa 42.02g), et sous réserve du sous-alinéa 42.02f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) est celui qu'elle touchait ce jour-là.

i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

42.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a) L'employée qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 42.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe 42.02a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 42.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 42.03a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 42.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 42.03a)(i).

ARTICLE 43 - RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

43.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la soixante-dix-huitième (78^{e}) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter 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. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.

43.02 La demande dont il est question au paragraphe 43.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

43.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 43.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

a) modifie ses tâches ou la ré-affecte, ou

b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

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

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

43.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une ré-affectation 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.

ARTICLE 44 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

44.01 Congé parental non payé

a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins ou de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (option standard);

ou

(ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois semaines (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée),

qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (option standard);

ou

(ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois semaines (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée),

qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

c) Nonobstant les alinéas 44.01a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas 44.01a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d) Nonobstant les alinéas 44.01a) et b) :

i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f) L'Employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;

(ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

44.02 Indemnité parentale

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

- Option 1 : prestations parentales standards, alinéas 44.02c) à k);
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 44.02l) à t).

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

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable que selon l'option 1, soit les prestations parentales standards.

44.02 Administration de l'indemnité parentale

a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas 44.02c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :

(A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 42.02 a)(iii)(B), le cas échéant. Dans le cas où l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), il ou elle sera tenu-e de travailler pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale prolongée, en plus de la période visée à la division 42.02a)(iii)(B), le cas échéant.

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la

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

$$\frac{\text{(indemnité reçue) x (période non travaillée, comme convenu à la division (B), après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée à la division (B)]}}$$

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

b) Pour les besoins des divisions 44.02a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division 44.02a)(iii)(C).

Option 1 – Prestations parentales standards

c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 44.02a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standards et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou

d’adoption auxquelles l’employé-e aurait eu droit s’il ou elle n’avait pas gagné de sommes d’argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) dans le cas d’une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d’assurance parentale pour le même enfant et que l’un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu’à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize 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) dans le cas d’une employée qui a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu’à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l’« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

(v) l’employée 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 (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l’« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n’ait déjà reçu l’indemnité d’une (1) semaine prévue au sous alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant;

(vi) lorsqu'une employé-e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'« indemnité provisoire » de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu l’indemnité d’une (1) semaine prévue aux sous-alinéas 42.02c)(iii) et 44.02c)(v) pour le même enfant.

d) À la demande de l’employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l’employé-e. Des corrections seront faites lorsque l’employé-e fournira la preuve qu’il ou elle reçoit des prestations parentales du Régime d’assurance-emploi.

e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02c) est :

(i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

(ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 44.02f)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02f) (ainsi que de l'« indemnité provisoire » de recrutement et de rétention, le cas échéant) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

h) Nonobstant l'alinéa 44.02g) et sous réserve du sous-alinéa 44.02f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (ainsi que de l'« indemnité provisoire » de recrutement et de rétention, le cas échéant) est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée et standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.

Option 2 – Prestations parentales prolongées

l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 44.01a)(ii) et b)(ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales standards et qui est assujetti à un délai de carence avant de

recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période ;

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) des prestations parentales qu'il ou elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) lorsqu'un-e employé-e ayant reçu les soixante-et-une (61) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui reste en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à 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 chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que l'employé-e en question ait déjà reçu l'indemnité pour la période d'une (1) semaine décrite au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.

(iv) dans le cas d'un-e employé-e qui a partagé l'intégralité des soixante-neuf (69) semaines des prestations parentales avec un autre employé en vertu du Régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à 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 chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période, à moins que l'employé-e en question ait déjà reçu l'indemnité pour la période d'une (1) semaine décrite au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.

m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé-e à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02l) est :

(i) dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;

(ii) dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 44.02o)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02l) est le taux (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

q) Nonobstant l'alinéa 44.02p) et sous réserve du sous-alinéa 44.02o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il ou elle touchait ce jour-là.

r) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou 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 l'employé-e.

t) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

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

a) L'employé-e qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 44.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 44.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 44.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 44.03a)(i), la différence entre 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) et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 44.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 44.03a)(i).

ARTICLE 45 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

45.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé pour les soins d'un membre de la proche famille.

45.02 Aux fins du présent article, « famille » s'entend au sens de l'article 2 et a aussi la définition suivante :

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

45.03

(a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

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

(c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

(d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

45.04 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

45.05 Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités des

conventions collectives antérieures entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

45.06 Congé pour prestation de soins

(a) Un-e employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion, de Prestations pour proches aidants d'enfants ou de Prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi se verra accorder un congé non payé pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

(b) Le congé non payé décrit à l'alinéa 45.06 a) ne peut excéder une durée de vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, de trente-cinq (35) semaines pour les Prestations pour proches aidants d'enfants et de quinze (15) semaines pour les Prestations pour proches aidants d'adultes, auxquelles s'ajoute toute période d'attente applicable.

(c) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion, de Prestations pour proches aidants d'enfants ou de Prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

(d) Si la demande de prestations de compassion, de Prestations pour proches aidants d'enfants ou de Prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, l'alinéa 45.06 a) ci-dessus cesse de s'appliquer.

(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.

**ARTICLE 46 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Dispositions exclues

L'alinéa 46.03e) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Dispositions de dérogation

L'alinéa 46.03f) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

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

(a) du-de la conjoint-e (ou du-de la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e);

(b) des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e ou du-de la conjoint-e de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e);

(c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère;

(d) du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur;

(e) des grands-parents de l'employé-e et le petit-fils, la petite-fille;

(f) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ou

(g) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e; ou

(h) de toute personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

46.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.

**

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accordé un congé payé dans les circonstances suivantes :

a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

** g) pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;

** h) quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou seize (16) heures des quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40)

heures, précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

ARTICLE 47 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

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

a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'Employeur.

**ARTICLE 48 - CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

****À compter du 1er avril 2024, l'article 48, Congé de mariage, est supprimé de la convention collective et remplacé par l'article 38.16, Congé annuel unique.**

Les alinéas 48.01a) et 48.02a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Les alinéas 48.01b) et 48.02b) s'appliquent aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

48.01 a) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept heures virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter mariage.

b) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures aux fins de contracter mariage.

48.02 a) Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.

b) Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.

48.03 Un-e employé-e ne peut pas bénéficier d'un congé payé à la fois aux clauses 48.01 et 48.02 pour une union avec la même personne.

48.04 Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé prévu aux clauses 48.01 et 48.02 qui précédent, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.

ARTICLE 49 - CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU OU DE LA CONJOINT-E OU CONJOINT-E DE FAIT

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

**ARTICLE 50 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

50.01 Aux fins du présent article, s'ajoute à la définition du terme « famille » énoncée à l'article 2 ce qui suit :

a) toute personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit à un congé de deuil une (1) seule fois en vertu de l'alinéa 50.01a) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

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

(a) À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

(b) Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,

(i) la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès; et

(ii) la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.

(iii) L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

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

50.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 50.02 ou 50.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

50.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le ou la président-e peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 50.02 ou 50.03.

ARTICLE 51 - CONGÉ POUR COMPARUTION

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

a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

b) de faire partie d'un jury;

c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,

(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,

(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,

(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou

(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 52 – CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

52.01 Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste à l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou dans une autre agence ou un ministère, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

ARTICLE 53 - CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Congé d'études non payé

53.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il ou elle prévoit fournir.

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

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

53.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé-e :

a) ne termine pas ses études,

b) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études, ou

c) cesse d'être employé-e sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études, il ou elle rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

Congé de promotion professionnelle payé

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

(i) un cours offert par l'Employeur;

(ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

(iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

b) À la demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 53.05 (a). L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 27, Heures supplémentaires, et de l'article 33, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.

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

53.06 Comité de Perfectionnement professionnel à l'Agence canadienne d'inspection des aliments

Comité consultatif

a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus grâce aux consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau de l'Agence par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte ou à la suite de la mise en place d'un comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

b) Le Comité consultatif de l'Agence canadienne d'inspection des aliments sur la promotion professionnelle sera composé d'un nombre d'employés et de représentants de l'Employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions du comité auront habituellement lieu dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail.

c) Les employés membres permanents du Comité consultatif de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la direction, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

d) L'Employeur reconnaît le recours à ce comité pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.

e) Il est entendu qu'aucun engagement ne sera pris par l'une ou l'autre 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.

Congé d’examen payé

53.07 À la discrétion de l’Employeur, l’employé-e peut bénéficier d’un congé d’examen payé pour se présenter à un examen, y compris un examen en ligne, qui a lieu pendant les heures de travail de l’employé-e. Ce congé n’est accordé que lorsque, de l’avis de l’Employeur, le programme d’études se rattache directement aux fonctions de l’employé-e ou améliore ses compétences.

**ARTICLE 54 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D’AUTRES MOTIFS

54.01 L’Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l’employé-e l’empêchent de se rendre au travail; ce congé n’est pas refusé sans motif raisonnable;

b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

** Quel que soit l'exercice financier, un employé n'a pas droit à plus de quinze (15) heures de congé pour des raisons personnelles et pour accomplir du travail de bénévole.

54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole

**** À compter du 1er avril 2024, le paragraphe 54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole sera supprimée de la convention collective.**

L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).

b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.

c) Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

54.03 Congé pour des raisons personnelles

L'alinéa 54.03a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

L'alinéa 54.03b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).

b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.

c) Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'Employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

**** À compter du 1er avril 2024, les paragraphes 54.02 et 54.03 seront supprimés de la convention collective est remplacés par le paragraphe 54.04.**

******

54.04 Congé pour des raisons personnelles

**** L'alinéa 54.04a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

**** L'alinéa 54.04b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

** a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

** b) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, seize (16) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Ce congé peut être pris en périodes de huit (8) heures ou de quatre (4) heures chacune.

** c) Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l 'employé-e. Toutefois, l'Employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

ARTICLE 55 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

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

ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

ARTICLE 57 - FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

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

57.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un-e employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans que ce dernier ou cette dernière soit rémunéré en heures supplémentaires.

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

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

57.05 a) L'employé-e fournit à l'Employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.

b) Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'Employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

**ARTICLE 58 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

58.01 a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.

b) Le ou les représentant-e-s de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (½) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.

c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

58.02 a) Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :

(i) le formulaire qui servira à l'examen;

(ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;

b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

**

58.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. La transmission électronique des renseignements répond aux exigences du présent paragraphe.

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

a) de recevoir une copie de ce rapport;

b) de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle l'a lu;

et

c) de soumettre, le cas échéant, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

ARTICLE 59 - DROITS D'INSCRIPTION

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

59.02 Sur réception d'une preuve de paiement, l'Employeur remboursera à un-e employé-e, qui est classifié comme un FI, les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (SCM), à l'Association des comptables généraux agréés (ACGA), ou à l'Ordre des comptables professionnels agréés du Canada (CPA).

59.03 Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'Employeur rembourse à l'employé-e, sur réception d'une preuve de paiement, les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 59.02, jusqu'à concurrence de mille (1 000 $) dollars.

59.04 L'Employeur remboursera aux employé-e-s qui suivent un programme de formation en vue d'obtenir un titre professionnel comptable (CA, SCM, ACGA ou CPA) les frais annuels versés à l'une des associations nommées en 59.02.

59.05 Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures. Le remboursement visé par le présent article inclut l'assurance payable comme une exigence pour maintenir le titre professionnel jusqu'à un maximum de soixante-quinze dollars (75 $) excluant toute assurance facultative qui peut être offerte pour la pratique dans le secteur privé.

59.06 Les cotisations dont il est question à l'article 10, Précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

ARTICLE 60 - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

60.01 Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail ou juste après et contigu au jour de travail.

60.02 Le temps alloué pour se laver conformément à l'article 60.01 et juste après et contigu au jour de travail devra être considéré comme donnant droit à la rémunération pour temps supplémentaire aux fins de l'article 27.01.

**ARTICLE 61 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

61.01 Définition

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un-e employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 24, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.*

Généralités

L'alinéa 61.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

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

L'alinéa 61.02b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

b) Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à quarante (40) heures.

61.03 Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sous-alinéas (ii) et (iii) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

L'alinéa 61.04a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les GL et GS.

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

L'alinéa 61.04b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

b) Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou quarante (40) heures pendant la semaine.

Champ d'application particulier de la présente convention

61.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 61.04, lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 30.01a) de la présente convention, et qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

61.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au paragraphe 28.01, et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jours fériés désignés
**

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

L'alinéa 61.08a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

61.08 a) Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées au tarif normal jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7,5) et au tarif double (2) par la suite.

L'alinéa 61.08b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

b) Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées au tarif normal jusqu'à concurrence de huit (8) heures et au tarif double (2) par la suite.

61.09 L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 61.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal, selon le montant le plus élevé.

Congé annuel

Disposition exclue

L'alinéa 61.10a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

L'alinéa 61.10b) s'applique seulement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

61.10 a) L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 38.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

i) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;

ii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;

iii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;

iv) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;

v) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.

vi) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq (0,45) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.

vii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.

b) L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 38.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

i) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix (10) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;

ii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule trois trois (13,33) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;

iii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;

iv) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule trois trois (15,33) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;

v) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule six sept (16,67) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.

vi) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit (18) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.

vii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à vingt (20) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.

61.11 Congé de maladie

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (¼) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

61.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

a) Aux fins de l'application des paragraphes 61.10 et 61.11, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.

b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un-e employé-e à temps plein.

61.13 Congé de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 61.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à l'article 50, Congé de deuil payé.

61.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 62, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

ARTICLE 62 - INDEMNITÉ DE DÉPART

62.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 62.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

(i) Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité et pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1)

semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

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

b) **Renvoi en cours de stage**

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

c) **Décès**

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

d) **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

(i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12.(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12.(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

62.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 62.01 et 62.04.

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) effectués en vertu des paragraphes 62.04 à 62.07 de l'appendice H ou de dispositions similaires contenues dans d'autres

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

62.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie I ou II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* touche toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice H.

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

ARTICLE 63 - CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

Disposition exclue

L'alinéa 63.01(c) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifié-e-s dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

L'alinéa 63.01(d) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifié-e-s dans les groupes GL ou GS.

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

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

b) Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :

(i) d'obtenir les soins et/ou l'appui pour soi-même ou son enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;

(ii) d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;

(iii) d'obtenir du soutien professionnel;

(iv) de déménager de façon temporaire ou permanente; ou

(v) d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour se préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.

c) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'un exercice financier.

d) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas quatre-vingts (80) heures au cours d'un exercice financier.

e) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont respectés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

f) Nonobstant les alinéas 63.01(b) à 63.01(d), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation liée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

**ARTICLE 64 – CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

**

64.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, quinze (15) heures (ou seize (16) heures ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures) de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures (ou vingt-quatre (24) heures ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures) de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

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

**

64.02 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

**

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

**

64.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures (ou huit (8) heures ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures).

*ARTICLE 65 - ADMINISTRATION DE LA PAYE

*

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

*

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

a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;

ou

b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » concerné pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne concordent pas.

*

65.03 a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.

b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :

(i) pour les 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 rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie du groupe mentionné à l'article 8 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;

(iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;

(iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa 65.03b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;

(v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 65.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1,00 $) dollar.

*

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

*

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

*

65.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

*

65.07 L'alinéa 65.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 65.07b).

a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins deux (2) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

L'alinéa 65.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.

b) Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

c) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

*ARTICLE 66 - LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

*

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

*

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

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

- Directive sur la prime de bilinguisme;
- Directive sur l'aide au transport quotidien;
- Indemnité versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand publique
- Directive sur le service extérieur;
- Directive sur les postes isolés et les logements de l'État;
- Directive sur la réinstallation intégrée du CNM;
- Directive sur la santé et la sécurité au travail;
- Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;
- Directive sur les voyages;
- Directive sur les uniformes;

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

c) Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe de l'article 17.23 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

*ARTICLE 67 - MODIFICATION DE LA CONVENTION

*

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

*ARTICLE 68 - DURÉE DE LA CONVENTION

**

68.01 La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2025.

*

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

SIGNÉ À OTTAWA, ce 30e jour du mois de novembre, 2023

CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY	PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
Dr Harpreet S. Kochhar - Président	Jamey Mills - Vice-président exécutif régional de la Colombie-Britannique
Raman Srivastava, PhD - Vice-président, Ressources humaines	Adesoji Fayemiwo - Membre, équipe de négociation
Merril Bawden - Directrice principale, Stratégie et intégration des affaires, Opérations	Dorothy McRae - Membre, équipe de négociation
Marie-Claude Bergeron - Directrice exécutive, Réseau des laboratoires de l'Est, Direction générale des sciences	Andy Neufeld - Membre, équipe de négociation
Anne-Marie Carré - Gestionnaire d'inspection, Opérations Québec	Randy Olynyk - Membre, équipe de négociation
Leng Chiv - Conseillère principale, Communications et affaires publiques	Jan Pennington - Membre, équipe de négociation
Kent Craig - Gestionnaire d'inspection, Opérations Ontario	Michelle Schultz - Membre, équipe de négociation
Marco Dupuis - Directeur principal, Opérations comptables, Gestion intégrée	Sandra Sheppard - Membre, équipe de négociation
Josée Rivest - Gestionnaire d'inspection, Opérations Atlantique	Sylvia Venne - Membre, équipe de négociation
Christine Taylor - Gestionnaire d'inspection, Opérations Ouest	Silja Freitag - Agente de recherche
Linda Webster – Directrice, Division des produits végétaux, Direction générale des politiques et programmes	Hassan Husseini - Négociateur
Karen Alexander - Directrice associée, Négociations collectives	

Christine Gallinger - Agente principale de projet, Négociations collectives

Esther Sanderson - Gestionnaire des enjeux, Direction des négociations collectives et relations de travail

Stephen Whitworth – Analyste, Négociations collectives

Brenda A. Dagenais - Négociatrice et Directrice générale, Direction des négociations collectives et relations de travail

APPENDICE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION

AS - GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS 92
CR - GROUPE COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÉGLEMENTS 95
EG - GROUPE SOUTIEN TECHNIQUE ET SCIENTIFIQUE 98
FI - GROUPE GESTION DES FINANCES 101
GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER 103
GS - SERVICES DIVERS 136
GT - GROUPE TECHNICIENS DIVERS 141
HP - CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES 144
IS - GROUPE SERVICES D'INFORMATION 147
PM - GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES 149
SI - GROUPE SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES 152
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION 155

APPENDICE « A »

AS- GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS
(IUN 99518)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

AS-01					
De :	**$**	56250	58390	60607	62910
À :	**A**	57094	59266	61516	63854
	B	59092	61340	63669	66089
	X	59831	62107	64465	66915
	C	61626	63970	66399	68922
	Y	61934	64290	66731	69267
	D	63173	65576	68066	70652
	Z	63331	65740	68236	70829

AS-02				
De :	**$**	62680	65061	67535
À :	**A**	63620	66037	68548
	B	65847	68348	70947
	X	66670	69202	71834
	C	68670	71278	73989
	Y	69013	71634	74359
	D	70393	73067	75846
	Z	70569	73250	76036

AS-03				
De :	**$**	67181	69737	72386
À :	**A**	68189	70783	73472
	B	70576	73260	76044
	X	71458	74176	76995
	C	73602	76401	79305

	Y	73970	76783	79702		
	D	75449	78319	81296		
	Z	75638	78515	81499		
AS-04						
De :	**$**	73389	76174	79298		
À :	**A**	74490	77317	80487		
	B	77097	80023	83304		
	X	78061	81023	84345		
	C	80403	83454	86875		
	Y	80805	83871	87309		
	D	82421	85548	89055		
	Z	82627	85762	89278		
AS-05						
De :	**$**	87614	90941	94723		
À :	**A**	88928	92305	96144		
	B	92040	95536	99509		
	X	93191	96730	100753		
	C	95987	99632	103776		
	Y	96467	100130	104295		
	D	98396	102133	106381		
	Z	98642	102388	106647		
AS-06						
De :	**$**	97589	101300	105280		
À :	**A**	99053	102820	106859		
	B	102520	106419	110599		
	X	103802	107749	111981		
	C	106916	110981	115340		
	Y	107451	111536	115917		
	D	109600	113767	118235		
	Z	109874	114051	118531		
AS-07						
De :	**$**	102723	106630	110680	114006	117459
À :	**A**	104264	108229	112340	115716	119221
	B	107913	112017	116272	119766	123394
	X	109262	113417	117725	121263	124936
	C	112540	116820	121257	124901	128684
	Y	113103	117404	121863	125526	129327
	D	115365	119752	124300	128037	131914
	Z	115653	120051	124611	128357	132244

AS-08

De :	**$**	106069	to	124850
À :	**A**	107660	to	126723
	B	111428	to	131158
	X	112821	to	132797
	C	116206	to	136781
	Y	116787	to	137465
	D	119123	to	140214
	Z	119421	to	140565

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

CR - GROUPE COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÉGLEMENTS
(IUN 99541)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

CR-01

De :	**$**	37557	38338	39133	39924	40698	41494
À :	**A**	38120	38913	39720	40523	41308	42116
	B	39454	40275	41110	41941	42754	43590
	X	39947	40778	41624	42465	43288	44135
	C	41145	42001	42873	43739	44587	45459
	Y	41351	42211	43087	43958	44810	45686
	D	42178	43055	43949	44837	45706	46600
	Z	42283	43163	44059	44949	45820	46717

CR-02

De :	**$**	40766	41706	42629	43560
À :	**A**	41377	42332	43268	44213
	B	42825	43814	44782	45760
	X	43360	44362	45342	46332
	C	44661	45693	46702	47722
	Y	44884	45921	46936	47961
	D	45782	46839	47875	48920
	Z	45896	46956	47995	49042

CR-03

De :	**$**	46238	47447	48660	49873
À :	**A**	46932	48159	49390	50621
	B	48575	49845	51119	52393
	X	49182	50468	51758	53048
	C	50657	51982	53311	54639

	Y	50910	52242	53578	54912
	D	51928	53287	54650	56010
	Z	52058	53420	54787	56150

CR-04

De :	**$**	51229	52586	53947	55290
À :	**A**	51997	53375	54756	56119
	B	53817	55243	56672	58083
	X	54490	55934	57380	58809
	C	56125	57612	59101	60573
	Y	56406	57900	59397	60876
	D	57534	59058	60585	62094
	Z	57678	59206	60736	62249

CR-05

De :	**$**	55987	57525	59077	60612
À :	**A**	56827	58388	59963	61521
	B	58816	60432	62062	63674
	X	59551	61187	62838	64470
	C	61338	63023	64723	66404
	Y	61645	63338	65047	66736
	D	62878	64605	66348	68071
	Z	63035	64767	66514	68241

CR-06

De :	**$**	63727	65400	67064	68741
À :	**A**	64683	66381	68070	69772
	B	66947	68704	70452	72214
	X	67784	69563	71333	73117
	C	69818	71650	73473	75311
	Y	70167	72008	73840	75688
	D	71570	73448	75317	77202
	Z	71749	73632	75505	77395

CR-07

De :	**$**	70686	72642	74605	76576
À :	**A**	71746	73732	75724	77725
	B	74257	76313	78374	80445
	X	75185	77267	79354	81451
	C	77441	79585	81735	83895
	Y	77828	79983	82144	84314
	D	79385	81583	83787	86000
	Z	79583	81787	83996	86215

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

EG - GROUPE SOUTIEN TECHNIQUE ET SCIENTIFIQUE
(IUN 99530)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

EG - Recrutement des diplômes d'institut de technologie

De :	**$**	29933	to	46965
À :	**A**	30382	to	47669
	B	31445	to	49337
	X	31838	to	49954
	C	32793	to	51453
	Y	32957	to	51710
	D	33616	to	52744
	Z	33700	to	52876

EG-01

De :	**$**	47560	49461	51441	53497	55637	57865	60178
À :	**A**	48273	50203	52213	54299	56472	58733	61081
	B	49963	51960	54040	56199	58449	60789	63219
	X	50588	52610	54716	56901	59180	61549	64009
	C	52106	54188	56357	58608	60955	63395	65929
	Y	52367	54459	56639	58901	61260	63712	66259
	D	53414	55548	57772	60079	62485	64986	67584
	Z	53548	55687	57916	60229	62641	65148	67753

EG-02

De :	**$**	52316	54409	56586	58847	61199	63649	66197
À :	**A**	53101	55225	57435	59730	62117	64604	67190
	B	54960	57158	59445	61821	64291	66865	69542
	X	55647	57872	60188	62594	65095	67701	70411

	C	57316	59608	61994	64472	67048	69732	72523
	Y	57603	59906	62304	64794	67383	70081	72886
	D	58755	61104	63550	66090	68731	71483	74344
	Z	58902	61257	63709	66255	68903	71662	74530
EG-03								
De :	**$**	57547	59848	62244	64726	67322	70012	72811
À :	**A**	58410	60746	63178	65697	68332	71062	73903
	B	60454	62872	65389	67996	70724	73549	76490
	X	61210	63658	66206	68846	71608	74468	77446
	C	63046	65568	68192	70911	73756	76702	79769
	Y	63361	65896	68533	71266	74125	77086	80168
	D	64628	67214	69904	72691	75608	78628	81771
	Z	64790	67382	70079	72873	75797	78825	81975
EG-04								
De :	**$**	63302	65832	68469	71203	74053	77017	80094
À :	**A**	64252	66819	69496	72271	75164	78172	81295
	B	66501	69158	71928	74800	77795	80908	84140
	X	67332	70022	72827	75735	78767	81919	85192
	C	69352	72123	75012	78007	81130	84377	87748
	Y	69699	72484	75387	78397	81536	84799	88187
	D	71093	73934	76895	79965	83167	86495	89951
	Z	71271	74119	77087	80165	83375	86711	90176
EG-05								
De :	**$**	69630	72416	75310	78324	81458	84714	88105
À :	**A**	70674	73502	76440	79499	82680	85985	89427
	B	73148	76075	79115	82281	85574	88994	92557
	X	74062	77026	80104	83310	86644	90106	93714
	C	76284	79337	82507	85809	89243	92809	96525
	Y	76665	79734	82920	86238	89689	93273	97008
	D	78198	81329	84578	87963	91483	95138	98948
	Z	78393	81532	84789	88183	91712	95376	99195
EG-06								
De :	**$**	76592	79659	82839	86161	89600	93182	96912
À :	**A**	77741	80854	84082	87453	90944	94580	98366
	B	80462	83684	87025	90514	94127	97890	101809
	X	81468	84730	88113	91645	95304	99114	103082
	C	83912	87272	90756	94394	98163	102087	106174
	Y	84332	87708	91210	94866	98654	102597	106705
	D	86019	89462	93034	96763	100627	104649	108839

	Z	86234	89686	93267	97005	100879	104911	109111
EG-07								
De :	**$**	84254	87621	91131	94773	98565	102507	106609
À :	**A**	85518	88935	92498	96195	100043	104045	108208
	B	88511	92048	95735	99562	103545	107687	111995
	X	89617	93199	96932	100807	104839	109033	113395
	C	92306	95995	99840	103831	107984	112304	116797
	Y	92768	96475	100339	104350	108524	112866	117381
	D	94623	98405	102346	106437	110694	115123	119729
	Z	94860	98651	102602	106703	110971	115411	120028
EG-08								
De :	**$**	92678	96390	100239	104250	108421	112759	117270
À :	**A**	94068	97836	101743	105814	110047	114450	119029
	B	97360	101260	105304	109517	113899	118456	123195
	X	98577	102526	106620	110886	115323	119937	124735
	C	101534	105602	109819	114213	118783	123535	128477
	Y	102042	106130	110368	114784	119377	124153	129119
	D	104083	108253	112575	117080	121765	126636	131701
	Z	104343	108524	112856	117373	122069	126953	132030

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

FI - GROUPE GESTION DES FINANCES
(IUN 99520)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

FI-01								
De :	**$**	57738	61749	65760	69771	73782	77793	81804
À :	**A**	58604	62675	66746	70818	74889	78960	83031
	B	60655	64869	69082	73297	77510	81724	85937
	X	61413	65680	69946	74213	78479	82746	87011
	C	63255	67650	72044	76439	80833	85228	89621
	Y	63571	67988	72404	76821	81237	85654	90069
	D	64842	69348	73852	78357	82862	87367	91870
	Z	65004	69521	74037	78553	83069	87585	92100
FI-02								
De :	**$**	70281	74616	78951	83286	87621	91956	96291
À :	**A**	71335	75735	80135	84535	88935	93335	97735
	B	73832	78386	82940	87494	92048	96602	101156
	X	74755	79366	83977	88588	93199	97810	102420
	C	76998	81747	86496	91246	95995	100744	105493
	Y	77383	82156	86928	91702	96475	101248	106020
	D	78931	83799	88667	93536	98405	103273	108140
	Z	79128	84008	88889	93770	98651	103531	108410
FI-03								
De :	**$**	88931	93571	98212	102853	107493	112134	116774
À :	**A**	90265	94975	99685	104396	109105	113816	118526
	B	93424	98299	103174	108050	112924	117800	122674
	X	94592	99528	104464	109401	114336	119273	124207
	C	97430	102514	107598	112683	117766	122851	127933

	Y	97917	103027	108136	113246	118355	123465	128573
	D	99875	105088	110299	115511	120722	125934	131144
	Z	100125	105351	110575	115800	121024	126249	131472

FI-04

De :	**$**	99470	104912	110356	115798	121242	126684	132127
À :	**A**	100962	106486	112011	117535	123061	128584	134109
	B	104496	110213	115931	121649	127368	133084	138803
	X	105802	111591	117380	123170	128960	134748	140538
	C	108976	114939	120901	126865	132829	138790	144754
	Y	109521	115514	121506	127499	133493	139484	145478
	D	111711	117824	123936	130049	136163	142274	148388
	Z	111990	118119	124246	130374	136503	142630	148759

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRONIQUES ET ENTRETIEN (EIM)
(Non surveillants - IUN 99553 et surveillants - IUN 99574)

GL-EIM-01				
De :	**$**	23.66	24.70	25.73
À :	**A**	24.01	25.07	26.12
	B	24.85	25.95	27.03
	X	25.16	26.27	27.37
	C	25.91	27.06	28.19
	Y	26.04	27.20	28.33
	D	26.56	27.74	28.90
	Z	26.63	27.81	28.97
GL-EIM-02				
De :	**$**	24.52	25.56	26.64
À :	**A**	24.89	25.94	27.04
	B	25.76	26.85	27.99
	X	26.08	27.19	28.34
	C	26.86	28.01	29.19
	Y	26.99	28.15	29.34
	D	27.53	28.71	29.93
	Z	27.60	28.78	30.00
GL-EIM-03				
De :	**$**	25.34	26.41	27.55
À :	**A**	25.72	26.81	27.96

	B	26.62	27.75	28.94
	X	26.95	28.10	29.30
	C	27.76	28.94	30.18
	Y	27.90	29.08	30.33
	D	28.46	29.66	30.94
	Z	28.53	29.73	31.02

GL-EIM-04

De :	**$**	26.24	27.38	28.50
À :	**A**	26.63	27.79	28.93
	B	27.56	28.76	29.94
	X	27.90	29.12	30.31
	C	28.74	29.99	31.22
	Y	28.88	30.14	31.38
	D	29.46	30.74	32.01
	Z	29.53	30.82	32.09

GL-EIM-05

De :	**$**	27.10	28.28	29.45
À :	**A**	27.51	28.70	29.89
	B	28.47	29.70	30.94
	X	28.83	30.07	31.33
	C	29.69	30.97	32.27
	Y	29.84	31.12	32.43
	D	30.44	31.74	33.08
	Z	30.52	31.82	33.16

GL-EIM-06

De :	**$**	28.13	29.35	30.59
À :	**A**	28.55	29.79	31.05
	B	29.55	30.83	32.14
	X	29.92	31.22	32.54
	C	30.82	32.16	33.52
	Y	30.97	32.32	33.69
	D	31.59	32.97	34.36
	Z	31.67	33.05	34.45

GL-EIM-07

De :	**$**	29.11	30.35	31.62
À :	**A**	29.55	30.81	32.09
	B	30.58	31.89	33.21
	X	30.96	32.29	33.63
	C	31.89	33.26	34.64

	Y	32.05	33.43	34.81
	D	32.69	34.10	35.51
	Z	32.77	34.19	35.60
GL-EIM-08				
De :	**$**	30.26	31.59	32.92
À :	**A**	30.71	32.06	33.41
	B	31.78	33.18	34.58
	X	32.18	33.59	35.01
	C	33.15	34.60	36.06
	Y	33.32	34.77	36.24
	D	33.99	35.47	36.96
	Z	34.07	35.56	37.05
GL-EIM-09				
De :	**$**	31.49	32.84	34.24
À :	**A**	31.96	33.33	34.75
	B	33.08	34.50	35.97
	X	33.49	34.93	36.42
	C	34.49	35.98	37.51
	Y	34.66	36.16	37.70
	D	35.35	36.88	38.45
	Z	35.44	36.97	38.55
GL-EIM-10				
De :	**$**	33.57	35.03	36.48
À :	**A**	34.07	35.56	37.03
	B	35.26	36.80	38.33
	X	35.70	37.26	38.81
	C	36.77	38.38	39.97
	Y	36.95	38.57	40.17
	D	37.69	39.34	40.97
	Z	37.78	39.44	41.07
GL-EIM-11				
De :	**$**	34.75	36.25	37.76
À :	**A**	35.27	36.79	38.33
	B	36.50	38.08	39.67
	X	36.96	38.56	40.17
	C	38.07	39.72	41.38
	Y	38.26	39.92	41.59
	D	39.03	40.72	42.42
	Z	39.13	40.82	42.53

GL-EIM-12				
De :	**$**	36.03	37.59	39.15
À :	**A**	36.57	38.15	39.74
	B	37.85	39.49	41.13
	X	38.32	39.98	41.64
	C	39.47	41.18	42.89
	Y	39.67	41.39	43.10
	D	40.46	42.22	43.96
	Z	40.56	42.33	44.07
GL-EIM-13				
De :	**$**	37.25	38.90	40.49
À :	**A**	37.81	39.48	41.10
	B	39.13	40.86	42.54
	X	39.62	41.37	43.07
	C	40.81	42.61	44.36
	Y	41.01	42.82	44.58
	D	41.83	43.68	45.47
	Z	41.93	43.79	45.58
GL-EIM-14				
De :	**$**	38.49	40.15	41.84
À :	**A**	39.07	40.75	42.47
	B	40.44	42.18	43.96
	X	40.95	42.71	44.51
	C	42.18	43.99	45.85
	Y	42.39	44.21	46.08
	D	43.24	45.09	47.00
	Z	43.35	45.20	47.12

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes

salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

SOUS-GROUPE : FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES (ELE)
(Non surveillants - IUN 99546 et surveillants - IUN 99567)

GL-ELE-01

De :	**$**	20.46	21.36	22.26
À :	**A**	20.77	21.68	22.59
	B	21.50	22.44	23.38
	X	21.77	22.72	23.67
	C	22.42	23.40	24.38
	Y	22.53	23.52	24.50
	D	22.98	23.99	24.99
	Z	23.04	24.05	25.05

GL-ELE-02

De :	**$**	21.23	22.17	23.09
À :	**A**	21.55	22.50	23.44
	B	22.30	23.29	24.26
	X	22.58	23.58	24.56
	C	23.26	24.29	25.30
	Y	23.38	24.41	25.43
	D	23.85	24.90	25.94
	Z	23.91	24.96	26.00

GL-ELE-03

De :	**$**	21.95	22.95	23.90
À :	**A**	22.28	23.29	24.26
	B	23.06	24.11	25.11

	X	23.35	24.41	25.42
	C	24.05	25.14	26.18
	Y	24.17	25.27	26.31
	D	24.65	25.78	26.84
	Z	24.71	25.84	26.91
GL-ELE-04				
De :	**$**	22.60	23.59	24.60
À :	**A**	22.94	23.94	24.97
	B	23.74	24.78	25.84
	X	24.04	25.09	26.16
	C	24.76	25.84	26.94
	Y	24.88	25.97	27.07
	D	25.38	26.49	27.61
	Z	25.44	26.56	27.68
GL-ELE-05				
De :	**$**	23.46	24.48	25.50
À :	**A**	23.81	24.85	25.88
	B	24.64	25.72	26.79
	X	24.95	26.04	27.12
	C	25.70	26.82	27.93
	Y	25.83	26.95	28.07
	D	26.35	27.49	28.63
	Z	26.42	27.56	28.70
GL-ELE-06				
De :	**$**	24.26	25.34	26.37
À :	**A**	24.62	25.72	26.77
	B	25.48	26.62	27.71
	X	25.80	26.95	28.06
	C	26.57	27.76	28.90
	Y	26.70	27.90	29.04
	D	27.23	28.46	29.62
	Z	27.30	28.53	29.69
GL-ELE-07				
De :	**$**	25.04	26.15	27.21
À :	**A**	25.42	26.54	27.62
	B	26.31	27.47	28.59
	X	26.64	27.81	28.95

	C	27.44	28.64	29.82
	Y	27.58	28.78	29.97
	D	28.13	29.36	30.57
	Z	28.20	29.43	30.65

GL-ELE-08

De :	**$**	26.07	27.18	28.31
À :	**A**	26.46	27.59	28.73
	B	27.39	28.56	29.74
	X	27.73	28.92	30.11
	C	28.56	29.79	31.01
	Y	28.70	29.94	31.17
	D	29.27	30.54	31.79
	Z	29.34	30.62	31.87

GL-ELE-09

De :	**$**	26.98	28.17	29.33
À :	**A**	27.38	28.59	29.77
	B	28.34	29.59	30.81
	X	28.69	29.96	31.20
	C	29.55	30.86	32.14
	Y	29.70	31.01	32.30
	D	30.29	31.63	32.95
	Z	30.37	31.71	33.03

GL-ELE-10

De :	**$**	28.06	29.29	30.49
À :	**A**	28.48	29.73	30.95
	B	29.48	30.77	32.03
	X	29.85	31.15	32.43
	C	30.75	32.08	33.40
	Y	30.90	32.24	33.57
	D	31.52	32.88	34.24
	Z	31.60	32.96	34.33

GL-ELE-11

De :	**$**	29.12	30.37	31.63
À :	**A**	29.56	30.83	32.10
	B	30.59	31.91	33.22
	X	30.97	32.31	33.64
	C	31.90	33.28	34.65

	Y	32.06	33.45	34.82
	D	32.70	34.12	35.52
	Z	32.78	34.21	35.61

GL-ELE-12

De :	**$**	30.09	31.40	32.70
À :	**A**	30.54	31.87	33.19
	B	31.61	32.99	34.35
	X	32.01	33.40	34.78
	C	32.97	34.40	35.82
	Y	33.13	34.57	36.00
	D	33.79	35.26	36.72
	Z	33.87	35.35	36.81

GL-ELE-13

De :	**$**	31.11	32.48	33.83
À :	**A**	31.58	32.97	34.34
	B	32.69	34.12	35.54
	X	33.10	34.55	35.98
	C	34.09	35.59	37.06
	Y	34.26	35.77	37.25
	D	34.95	36.49	38.00
	Z	35.04	36.58	38.10

GL-ELE-14

De :	**$**	32.08	33.48	34.89
À :	**A**	32.56	33.98	35.41
	B	33.70	35.17	36.65
	X	34.12	35.61	37.11
	C	35.14	36.68	38.22
	Y	35.32	36.86	38.41
	D	36.03	37.60	39.18
	Z	36.12	37.69	39.28

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN D'INSTRUMENT (INM)
(Non surveillants - IUN 99550 et surveillants - IUN 99571)

GL-INM-01

De :	**$**	21.28	22.22	23.15
À :	**A**	21.60	22.55	23.50
	B	22.36	23.34	24.32
	X	22.64	23.63	24.62
	C	23.32	24.34	25.36
	Y	23.44	24.46	25.49
	D	23.91	24.95	26.00
	Z	23.97	25.01	26.07

GL-INM-02

De :	**$**	22.03	23.00	23.96
À :	**A**	22.36	23.35	24.32
	B	23.14	24.17	25.17
	X	23.43	24.47	25.48
	C	24.13	25.20	26.24
	Y	24.25	25.33	26.37
	D	24.74	25.84	26.90
	Z	24.80	25.90	26.97

GL-INM-03

De :	**$**	22.79	23.83	24.80
À :	**A**	23.13	24.19	25.17

	B	23.94	25.04	26.05
	X	24.24	25.35	26.38
	C	24.97	26.11	27.17
	Y	25.09	26.24	27.31
	D	25.59	26.76	27.86
	Z	25.65	26.83	27.93

GL-INM-04

De :	**$**	23.51	24.55	25.57
À :	**A**	23.86	24.92	25.95
	B	24.70	25.79	26.86
	X	25.01	26.11	27.20
	C	25.76	26.89	28.02
	Y	25.89	27.02	28.16
	D	26.41	27.56	28.72
	Z	26.48	27.63	28.79

GL-INM-05

De :	**$**	24.37	25.46	26.50
À :	**A**	24.74	25.84	26.90
	B	25.61	26.74	27.84
	X	25.93	27.07	28.19
	C	26.71	27.88	29.04
	Y	26.84	28.02	29.19
	D	27.38	28.58	29.77
	Z	27.45	28.65	29.84

GL-INM-06

De :	**$**	25.26	26.35	27.46
À :	**A**	25.64	26.75	27.87
	B	26.54	27.69	28.85
	X	26.87	28.04	29.21
	C	27.68	28.88	30.09
	Y	27.82	29.02	30.24
	D	28.38	29.60	30.84
	Z	28.45	29.67	30.92

GL-INM-07

De :	**$**	26.03	27.17	28.30
À :	**A**	26.42	27.58	28.72
	B	27.34	28.55	29.73
	X	27.68	28.91	30.10
	C	28.51	29.78	31.00

	Y	28.65	29.93	31.16
	D	29.22	30.53	31.78
	Z	29.29	30.61	31.86

GL-INM-08

De :	**$**	27.08	28.26	29.45
À :	**A**	27.49	28.68	29.89
	B	28.45	29.68	30.94
	X	28.81	30.05	31.33
	C	29.67	30.95	32.27
	Y	29.82	31.10	32.43
	D	30.42	31.72	33.08
	Z	30.50	31.80	33.16

GL-INM-09

De :	**$**	28.17	29.38	30.59
À :	**A**	28.59	29.82	31.05
	B	29.59	30.86	32.14
	X	29.96	31.25	32.54
	C	30.86	32.19	33.52
	Y	31.01	32.35	33.69
	D	31.63	33.00	34.36
	Z	31.71	33.08	34.45

GL-INM-10

De :	**$**	29.20	30.47	31.73
À :	**A**	29.64	30.93	32.21
	B	30.68	32.01	33.34
	X	31.06	32.41	33.76
	C	31.99	33.38	34.77
	Y	32.15	33.55	34.94
	D	32.79	34.22	35.64
	Z	32.87	34.31	35.73

GL-INM-11

De :	**$**	30.29	31.60	32.92
À :	**A**	30.74	32.07	33.41
	B	31.82	33.19	34.58
	X	32.22	33.60	35.01
	C	33.19	34.61	36.06
	Y	33.36	34.78	36.24
	D	34.03	35.48	36.96
	Z	34.12	35.57	37.05

GL-INM-12

De :	**$**	31.37	32.74	34.11
À :	**A**	31.84	33.23	34.62
	B	32.95	34.39	35.83
	X	33.36	34.82	36.28
	C	34.36	35.86	37.37
	Y	34.53	36.04	37.56
	D	35.22	36.76	38.31
	Z	35.31	36.85	38.41

GL-INM-13

De :	**$**	32.39	33.82	35.21
À :	**A**	32.88	34.33	35.74
	B	34.03	35.53	36.99
	X	34.46	35.97	37.45
	C	35.49	37.05	38.57
	Y	35.67	37.24	38.76
	D	36.38	37.98	39.54
	Z	36.47	38.07	39.64

GL-INM-14

De :	**$**	33.47	34.95	36.38
À :	**A**	33.97	35.47	36.93
	B	35.16	36.71	38.22
	X	35.60	37.17	38.70
	C	36.67	38.29	39.86
	Y	36.85	38.48	40.06
	D	37.59	39.25	40.86
	Z	37.68	39.35	40.96

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)
(Non surveillants - IUN 99551 et surveillants - IUN 99572)

GL-MAM-01

De :	**$**	22.32	23.32	24.28
À :	**A**	22.65	23.67	24.64
	B	23.44	24.50	25.50
	X	23.73	24.81	25.82
	C	24.44	25.55	26.59
	Y	25.17	26.32	27.39
	D	25.67	26.85	27.94
	Z	25.73	26.92	28.01

GL-MAM-02

De :	**$**	23.15	24.19	25.19
À :	**A**	23.50	24.55	25.57
	B	24.32	25.41	26.46
	X	24.62	25.73	26.79
	C	25.36	26.50	27.59
	Y	26.12	27.30	28.42
	D	26.64	27.85	28.99
	Z	26.71	27.92	29.06

GL-MAM-03

De :	**$**	23.94	24.98	26.04

À :	**A**	24.30	25.35	26.43
	B	25.15	26.24	27.36
	X	25.46	26.57	27.70
	C	26.22	27.37	28.53
	Y	27.01	28.19	29.39
	D	27.55	28.75	29.98
	Z	27.62	28.82	30.05

GL-MAM-04

De :	**$**	24.76	25.86	26.92
À :	**A**	25.13	26.25	27.32
	B	26.01	27.17	28.28
	X	26.34	27.51	28.63
	C	27.13	28.34	29.49
	Y	27.94	29.19	30.37
	D	28.50	29.77	30.98
	Z	28.57	29.84	31.06

GL-MAM-05

De :	**$**	25.61	26.74	27.86
À :	**A**	25.99	27.14	28.28
	B	26.90	28.09	29.27
	X	27.24	28.44	29.64
	C	28.06	29.29	30.53
	Y	28.90	30.17	31.45
	D	29.48	30.77	32.08
	Z	29.55	30.85	32.16

GL-MAM-06

De :	**$**	26.56	27.70	28.86
À :	**A**	26.96	28.12	29.29
	B	27.90	29.10	30.32
	X	28.25	29.46	30.70
	C	29.10	30.34	31.62
	Y	29.97	31.25	32.57
	D	30.57	31.88	33.22
	Z	30.65	31.96	33.30

GL-MAM-07

De :	**$**	27.42	28.62	29.80
À :	**A**	27.83	29.05	30.25
	B	28.80	30.07	31.31
	X	29.16	30.45	31.70

	C	30.03	31.36	32.65
	Y	30.93	32.30	33.63
	D	31.55	32.95	34.30
	Z	31.63	33.03	34.39

GL-MAM-08

De :	**$**	28.57	29.79	31.01
À :	**A**	29.00	30.24	31.48
	B	30.02	31.30	32.58
	X	30.40	31.69	32.99
	C	31.31	32.64	33.98
	Y	32.25	33.62	35.00
	D	32.90	34.29	35.70
	Z	32.98	34.38	35.79

GL-MAM-09

De :	**$**	29.72	30.99	32.30
À :	**A**	30.17	31.45	32.78
	B	31.23	32.55	33.93
	X	31.62	32.96	34.35
	C	32.57	33.95	35.38
	Y	33.55	34.97	36.44
	D	34.22	35.67	37.17
	Z	34.31	35.76	37.26

GL-MAM-10

De :	**$**	30.86	32.20	33.56
À :	**A**	31.32	32.68	34.06
	B	32.42	33.82	35.25
	X	32.83	34.24	35.69
	C	33.81	35.27	36.76
	Y	34.82	36.33	37.86
	D	35.52	37.06	38.62
	Z	35.61	37.15	38.72

GL-MAM-11

De :	**$**	32.00	33.37	34.78
À :	**A**	32.48	33.87	35.30
	B	33.62	35.06	36.54
	X	34.04	35.50	37.00
	C	35.06	36.57	38.11
	Y	36.11	37.67	39.25
	D	36.83	38.42	40.04

	Z	36.92	38.52	40.14
GL-MAM-12				
De :	**$**	33.10	34.52	35.97
À :	**A**	33.60	35.04	36.51
	B	34.78	36.27	37.79
	X	35.21	36.72	38.26
	C	36.27	37.82	39.41
	Y	37.36	38.95	40.59
	D	38.11	39.73	41.40
	Z	38.21	39.83	41.50
GL-MAM-13				
De :	**$**	34.26	35.74	37.23
À :	**A**	34.77	36.28	37.79
	B	35.99	37.55	39.11
	X	36.44	38.02	39.60
	C	37.53	39.16	40.79
	Y	38.66	40.33	42.01
	D	39.43	41.14	42.85
	Z	39.53	41.24	42.96
GL-MAM-14				
De :	**$**	35.36	36.90	38.43
À :	**A**	35.89	37.45	39.01
	B	37.15	38.76	40.38
	X	37.61	39.24	40.88
	C	38.74	40.42	42.11
	Y	39.90	41.63	43.37
	D	40.70	42.46	44.24
	Z	40.80	42.57	44.35

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché de 3,00 % pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

SOUS-GROUPE : MANIPULATION (MAN)
(Non surveillants - IUN 99547 et surveillants - IUN 99568)

GL-MAN-01

De :	**$**	22.69	23.69	24.66
À :	**A**	23.03	24.05	25.03
	B	23.84	24.89	25.91
	X	24.14	25.20	26.23
	C	24.86	25.96	27.02
	Y	24.98	26.09	27.16
	D	25.48	26.61	27.70
	Z	25.54	26.68	27.77

GL-MAN-02

De :	**$**	23.45	24.49	25.48
À :	**A**	23.80	24.86	25.86
	B	24.63	25.73	26.77
	X	24.94	26.05	27.10
	C	25.69	26.83	27.91
	Y	25.82	26.96	28.05
	D	26.34	27.50	28.61
	Z	26.41	27.57	28.68

GL-MAN-03

De :	**$**	24.26	25.32	26.34
À :	**A**	24.62	25.70	26.74
	B	25.48	26.60	27.68
	X	25.80	26.93	28.03
	C	26.57	27.74	28.87
	Y	26.70	27.88	29.01
	D	27.23	28.44	29.59
	Z	27.30	28.51	29.66

GL-MAN-04

De :	**$**	25.12	26.21	27.30
À :	**A**	25.50	26.60	27.71
	B	26.39	27.53	28.68
	X	26.72	27.87	29.04
	C	27.52	28.71	29.91
	Y	27.66	28.85	30.06
	D	28.21	29.43	30.66
	Z	28.28	29.50	30.74

GL-MAN-05

De :	**$**	25.97	27.10	28.22
À :	**A**	26.36	27.51	28.64
	B	27.28	28.47	29.64
	X	27.62	28.83	30.01
	C	28.45	29.69	30.91
	Y	28.59	29.84	31.06
	D	29.16	30.44	31.68
	Z	29.23	30.52	31.76

GL-MAN-06

De :	**$**	26.85	28.03	29.17
À :	**A**	27.25	28.45	29.61
	B	28.20	29.45	30.65
	X	28.55	29.82	31.03
	C	29.41	30.71	31.96
	Y	29.56	30.86	32.12
	D	30.15	31.48	32.76
	Z	30.23	31.56	32.84

GL-MAN-07

De :	**$**	27.74	28.98	30.16
À :	**A**	28.16	29.41	30.61
	B	29.15	30.44	31.68

	X	29.51	30.82	32.08
	C	30.40	31.74	33.04
	Y	30.55	31.90	33.21
	D	31.16	32.54	33.87
	Z	31.24	32.62	33.95

GL-MAN-08

De :	**$**	29.00	30.24	31.52
À :	**A**	29.44	30.69	31.99
	B	30.47	31.76	33.11
	X	30.85	32.16	33.52
	C	31.78	33.12	34.53
	Y	31.94	33.29	34.70
	D	32.58	33.96	35.39
	Z	32.66	34.04	35.48

GL-MAN-09

De :	**$**	30.11	31.41	32.75
À :	**A**	30.56	31.88	33.24
	B	31.63	33.00	34.40
	X	32.03	33.41	34.83
	C	32.99	34.41	35.87
	Y	33.15	34.58	36.05
	D	33.81	35.27	36.77
	Z	33.89	35.36	36.86

GL-MAN-10

De :	**$**	31.28	32.63	33.98
À :	**A**	31.75	33.12	34.49
	B	32.86	34.28	35.70
	X	33.27	34.71	36.15
	C	34.27	35.75	37.23
	Y	34.44	35.93	37.42
	D	35.13	36.65	38.17
	Z	35.22	36.74	38.27

GL-MAN-11

De :	**$**	32.41	33.83	35.24
À :	**A**	32.90	34.34	35.77
	B	34.05	35.54	37.02
	X	34.48	35.98	37.48
	C	35.51	37.06	38.60
	Y	35.69	37.25	38.79

	D	36.40	38.00	39.57
	Z	36.49	38.10	39.67

GL-MAN-12

De :	**$**	33.55	34.98	36.44
À :	**A**	34.05	35.50	36.99
	B	35.24	36.74	38.28
	X	35.68	37.20	38.76
	C	36.75	38.32	39.92
	Y	36.93	38.51	40.12
	D	37.67	39.28	40.92
	Z	37.76	39.38	41.02

GL-MAN-13

De :	**$**	34.79	36.28	37.79
À :	**A**	35.31	36.82	38.36
	B	36.55	38.11	39.70
	X	37.01	38.59	40.20
	C	38.12	39.75	41.41
	Y	38.31	39.95	41.62
	D	39.08	40.75	42.45
	Z	39.18	40.85	42.56

GL-MAN-14

De :	**$**	35.88	37.45	39.03
À :	**A**	36.42	38.01	39.62
	B	37.69	39.34	41.01
	X	38.16	39.83	41.52
	C	39.30	41.02	42.77
	Y	39.50	41.23	42.98
	D	40.29	42.05	43.84
	Z	40.39	42.16	43.95

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus

l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1 janvier 2021.
c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

SOUS-GROUPE : CONDUITE DE MACHINES ET ACTIONNEMENT (MDO)
(Non surveillants - IUN 99548 et surveillants - IUN 99569)

GL-MDO-01

De :	**$**	20.77	21.67	22.55
À :	**A**	21.08	22.00	22.89
	B	21.82	22.77	23.69
	X	22.09	23.05	23.99
	C	22.75	23.74	24.71
	Y	23.43	24.45	25.45
	D	23.90	24.94	25.96
	Z	23.96	25.00	26.02

GL-MDO-02

De :	**$**	21.54	22.45	23.40
À :	**A**	21.86	22.79	23.75
	B	22.63	23.59	24.58
	X	22.91	23.88	24.89
	C	23.60	24.60	25.64
	Y	24.31	25.34	26.41

	D	24.80	25.85	26.94
	Z	24.86	25.91	27.01

GL-MDO-03

De :	**$**	22.24	23.21	24.17
À :	**A**	22.57	23.56	24.53
	B	23.36	24.38	25.39
	X	23.65	24.68	25.71
	C	24.36	25.42	26.48
	Y	25.09	26.18	27.27
	D	25.59	26.70	27.82
	Z	25.65	26.77	27.89

GL-MDO-04

De :	**$**	22.98	23.97	24.98
À :	**A**	23.32	24.33	25.35
	B	24.14	25.18	26.24
	X	24.44	25.49	26.57
	C	25.17	26.25	27.37
	Y	25.93	27.04	28.19
	D	26.45	27.58	28.75
	Z	26.52	27.65	28.82

GL-MDO-05

De :	**$**	24.27	25.35	26.38
À :	**A**	24.63	25.73	26.78
	B	25.49	26.63	27.72
	X	25.81	26.96	28.07
	C	26.58	27.77	28.91
	Y	27.38	28.60	29.78
	D	27.93	29.17	30.38
	Z	28.00	29.24	30.46

GL-MDO-06

De :	**$**	25.06	26.18	27.25
À :	**A**	25.44	26.57	27.66
	B	26.33	27.50	28.63
	X	26.66	27.84	28.99
	C	27.46	28.68	29.86
	Y	28.28	29.54	30.76
	D	28.85	30.13	31.38
	Z	28.92	30.21	31.46

GL-MDO-07

De :	**$**	25.97	27.10	28.24
À :	**A**	26.36	27.51	28.66
	B	27.28	28.47	29.66
	X	27.62	28.83	30.03
	C	28.45	29.69	30.93
	Y	29.30	30.58	31.86
	D	29.89	31.19	32.50
	Z	29.96	31.27	32.58

GL-MDO-08

De :	**$**	26.98	28.17	29.33
À :	**A**	27.38	28.59	29.77
	B	28.34	29.59	30.81
	X	28.69	29.96	31.20
	C	29.55	30.86	32.14
	Y	30.44	31.79	33.10
	D	31.05	32.43	33.76
	Z	31.13	32.51	33.84

GL-MDO-09

De :	**$**	28.04	29.26	30.47
À :	**A**	28.46	29.70	30.93
	B	29.46	30.74	32.01
	X	29.83	31.12	32.41
	C	30.72	32.05	33.38
	Y	31.64	33.01	34.38
	D	32.27	33.67	35.07
	Z	32.35	33.75	35.16

GL-MDO-10

De :	**$**	29.13	30.38	31.64
À :	**A**	29.57	30.84	32.11
	B	30.60	31.92	33.23
	X	30.98	32.32	33.65
	C	31.91	33.29	34.66
	Y	32.87	34.29	35.70
	D	33.53	34.98	36.41
	Z	33.61	35.07	36.50

GL-MDO-11

De :	**$**	30.17	31.46	32.77
À :	**A**	30.62	31.93	33.26

	B	31.69	33.05	34.42
	X	32.09	33.46	34.85
	C	33.05	34.46	35.90
	Y	34.04	35.49	36.98
	D	34.72	36.20	37.72
	Z	34.81	36.29	37.81

GL-MDO-12

De :	**$**	31.23	32.61	33.95
À :	**A**	31.70	33.10	34.46
	B	32.81	34.26	35.67
	X	33.22	34.69	36.12
	C	34.22	35.73	37.20
	Y	35.25	36.80	38.32
	D	35.96	37.54	39.09
	Z	36.05	37.63	39.19

GL-MDO-13

De :	**$**	32.36	33.76	35.16
À :	**A**	32.85	34.27	35.69
	B	34.00	35.47	36.94
	X	34.43	35.91	37.40
	C	35.46	36.99	38.52
	Y	36.52	38.10	39.68
	D	37.25	38.86	40.47
	Z	37.34	38.96	40.57

GL-MDO-14

De :	**$**	33.37	34.82	36.28
À :	**A**	33.87	35.34	36.82
	B	35.06	36.58	38.11
	X	35.50	37.04	38.59
	C	36.57	38.15	39.75
	Y	37.67	39.29	40.94
	D	38.42	40.08	41.76
	Z	38.52	40.18	41.86

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.
b. Les augmentations de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1 janvier 2021.
c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché de 3,00 % pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP)
(Non surveillants - IUN 99554 et surveillants - IUN 99575)

GL-PIP-01

De :	**$**	22.97	23.97	24.97
À :	**A**	23.31	24.33	25.34
	B	24.13	25.18	26.23
	X	24.43	25.49	26.56
	C	25.16	26.25	27.36
	Y	25.29	26.38	27.50
	D	25.80	26.91	28.05
	Z	25.86	26.98	28.12

GL-PIP-02

De :	**$**	23.74	24.78	25.81
À :	**A**	24.10	25.15	26.20
	B	24.94	26.03	27.12
	X	25.25	26.36	27.46
	C	26.01	27.15	28.28
	Y	26.14	27.29	28.42
	D	26.66	27.84	28.99
	Z	26.73	27.91	29.06

GL-PIP-03

De :	**$**	24.63	25.72	26.78

À :	**A**	25.00	26.11	27.18
	B	25.88	27.02	28.13
	X	26.20	27.36	28.48
	C	26.99	28.18	29.33
	Y	27.12	28.32	29.48
	D	27.66	28.89	30.07
	Z	27.73	28.96	30.15

GL-PIP-04

De :	**$**	25.42	26.54	27.64
À :	**A**	25.80	26.94	28.05
	B	26.70	27.88	29.03
	X	27.03	28.23	29.39
	C	27.84	29.08	30.27
	Y	27.98	29.23	30.42
	D	28.54	29.81	31.03
	Z	28.61	29.88	31.11

GL-PIP-05

De :	**$**	26.43	27.57	28.72
À :	**A**	26.83	27.98	29.15
	B	27.77	28.96	30.17
	X	28.12	29.32	30.55
	C	28.96	30.20	31.47
	Y	29.10	30.35	31.63
	D	29.68	30.96	32.26
	Z	29.75	31.04	32.34

GL-PIP-06

De :	**$**	27.31	28.52	29.70
À :	**A**	27.72	28.95	30.15
	B	28.69	29.96	31.21
	X	29.05	30.33	31.60
	C	29.92	31.24	32.55
	Y	30.07	31.40	32.71
	D	30.67	32.03	33.36
	Z	30.75	32.11	33.44

GL-PIP-07

De :	**$**	28.19	29.43	30.65
À :	**A**	28.61	29.87	31.11
	B	29.61	30.92	32.20
	X	29.98	31.31	32.60

	C	30.88	32.25	33.58
	Y	31.03	32.41	33.75
	D	31.65	33.06	34.43
	Z	31.73	33.14	34.52

GL-PIP-08

De :	**$**	29.37	30.65	31.93
À :	**A**	29.81	31.11	32.41
	B	30.85	32.20	33.54
	X	31.24	32.60	33.96
	C	32.18	33.58	34.98
	Y	32.34	33.75	35.15
	D	32.99	34.43	35.85
	Z	33.07	34.52	35.94

GL-PIP-09

De :	**$**	31.65	33.01	34.40
À :	**A**	32.12	33.51	34.92
	B	33.24	34.68	36.14
	X	33.66	35.11	36.59
	C	34.67	36.16	37.69
	Y	34.84	36.34	37.88
	D	35.54	37.07	38.64
	Z	35.63	37.16	38.74

GL-PIP-10

De :	**$**	32.90	34.31	35.76
À :	**A**	33.39	34.82	36.30
	B	34.56	36.04	37.57
	X	34.99	36.49	38.04
	C	36.04	37.58	39.18
	Y	36.22	37.77	39.38
	D	36.94	38.53	40.17
	Z	37.03	38.63	40.27

GL-PIP-11

De :	**$**	34.09	35.58	37.07
À :	**A**	34.60	36.11	37.63
	B	35.81	37.37	38.95
	X	36.26	37.84	39.44
	C	37.35	38.98	40.62
	Y	37.54	39.17	40.82
	D	38.29	39.95	41.64

	Z	38.39	40.05	41.74
GL-PIP-12				
De :	**$**	35.28	36.82	38.33
À :	**A**	35.81	37.37	38.90
	B	37.06	38.68	40.26
	X	37.52	39.16	40.76
	C	38.65	40.33	41.98
	Y	38.84	40.53	42.19
	D	39.62	41.34	43.03
	Z	39.72	41.44	43.14
GL-PIP-13				
De :	**$**	36.51	38.10	39.70
À :	**A**	37.06	38.67	40.30
	B	38.36	40.02	41.71
	X	38.84	40.52	42.23
	C	40.01	41.74	43.50
	Y	40.21	41.95	43.72
	D	41.01	42.79	44.59
	Z	41.11	42.90	44.70
GL-PIP-14				
De :	**$**	37.68	39.33	40.97
À :	**A**	38.25	39.92	41.58
	B	39.59	41.32	43.04
	X	40.08	41.84	43.58
	C	41.28	43.10	44.89
	Y	41.49	43.32	45.11
	D	42.32	44.19	46.01
	Z	42.43	44.30	46.13

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c’est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l’augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIER « GLT »

APPENDICE « A-1 »

PRIME DE SURVEILLANT

NOTE

Une prime de surveillance, établie dans l'appendice « A-1 » GLT, est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	**A1**	**4**
2	**B2**	**6,5**
3	**B3, C2**	**11**
4	**B4, C3, D2**	**15**
5	**B5, C4, D3, E2**	**19**
6	**B6, C5, D4, E3**	**22,5**
7	**B7, C6, D5, E4**	**26**
8	**C7, D6, E5**	**29,5**
9	**D7, E6**	**33**
10	**E7**	**36,5**

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de surveillant :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;

2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;

3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.

Par exemple, un-e employé-e qui, au 1er janvier 2022, fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 8 et aux coordonnées de surveillance B2, recevrait un taux de rémunération de base de 31,48 $ tel qu'indiqué dans l'Appendice A. La prime de surveillant de 2,05 $ serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de 6,5 % (B2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de 33,53 $.

APPENDICE « A »

GS - SERVICES DIVERS

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

GS-01				
De :	**$**	16.59	17.31	18.01
À :	**A**	16.84	17.57	18.28
	B	17.43	18.18	18.92
	X	17.65	18.41	19.16
	C	18.18	18.96	19.73
	Y	18.27	19.05	19.83
	D	18.64	19.43	20.23
	Z	18.69	19.48	20.28
GS-02				
De :	**$**	19.90	20.78	21.65
À :	**A**	20.20	21.09	21.97
	B	20.91	21.83	22.74
	X	21.17	22.10	23.02
	C	21.81	22.76	23.71
	Y	21.92	22.87	23.83
	D	22.36	23.33	24.31
	Z	22.42	23.39	24.37
GS-03				
De :	**$**	23.29	24.29	25.32
À :	**A**	23.64	24.65	25.70
	B	24.47	25.51	26.60
	X	24.78	25.83	26.93
	C	25.52	26.60	27.74
	Y	25.65	26.73	27.88
	D	26.16	27.26	28.44

	Z	26.23	27.33	28.51
GS-04				
De :	**$**	24.42	25.50	26.55
À :	**A**	24.79	25.88	26.95
	B	25.66	26.79	27.89
	X	25.98	27.12	28.24
	C	26.76	27.93	29.09
	Y	26.89	28.07	29.24
	D	27.43	28.63	29.82
	Z	27.50	28.70	29.89
GS-05				
De :	**$**	27.29	28.50	29.66
À :	**A**	27.70	28.93	30.10
	B	28.67	29.94	31.15
	X	29.03	30.31	31.54
	C	29.90	31.22	32.49
	Y	30.05	31.38	32.65
	D	30.65	32.01	33.30
	Z	30.73	32.09	33.38
GS-06				
De :	**$**	28.14	29.35	30.56
À :	**A**	28.56	29.79	31.02
	B	29.56	30.83	32.11
	X	29.93	31.22	32.51
	C	30.83	32.16	33.49
	Y	30.98	32.32	33.66
	D	31.60	32.97	34.33
	Z	31.68	33.05	34.42
GS-07				
De :	**$**	29.49	30.77	32.05
À :	**A**	29.93	31.23	32.53
	B	30.98	32.32	33.67
	X	31.37	32.72	34.09
	C	32.31	33.70	35.11
	Y	32.47	33.87	35.29
	D	33.12	34.55	36.00
	Z	33.20	34.64	36.09
GS-08				

De :	**$**	30.90	32.24	33.57
À :	**A**	31.36	32.72	34.07
	B	32.46	33.87	35.26
	X	32.87	34.29	35.70
	C	33.86	35.32	36.77
	Y	34.03	35.50	36.95
	D	34.71	36.21	37.69
	Z	34.80	36.30	37.78
GS-09				
De :	**$**	33.76	35.22	36.69
À :	**A**	34.27	35.75	37.24
	B	35.47	37.00	38.54
	X	35.91	37.46	39.02
	C	36.99	38.58	40.19
	Y	37.17	38.77	40.39
	D	37.91	39.55	41.20
	Z	38.00	39.65	41.30
GS-10				
De :	**$**	35.59	37.14	38.69
À :	**A**	36.12	37.70	39.27
	B	37.38	39.02	40.64
	X	37.85	39.51	41.15
	C	38.99	40.70	42.38
	Y	39.18	40.90	42.59
	D	39.96	41.72	43.44
	Z	40.06	41.82	43.55
GS-11				
De :	**$**	37.01	38.61	40.22
À :	**A**	37.57	39.19	40.82
	B	38.88	40.56	42.25
	X	39.37	41.07	42.78
	C	40.55	42.30	44.06
	Y	40.75	42.51	44.28
	D	41.57	43.36	45.17
	Z	41.67	43.47	45.28
GS-12				
De :	**$**	38.53	40.20	41.88
À :	**A**	39.11	40.80	42.51
	B	40.48	42.23	44.00

	X	40.99	42.76	44.55
	C	42.22	44.04	45.89
	Y	42.43	44.26	46.12
	D	43.28	45.15	47.04
	Z	43.39	45.26	47.16
GS-13				
De :	**$**	40.05	41.79	43.52
À :	**A**	40.65	42.42	44.17
	B	42.07	43.90	45.72
	X	42.60	44.45	46.29
	C	43.88	45.78	47.68
	Y	44.10	46.01	47.92
	D	44.98	46.93	48.88
	Z	45.09	47.05	49.00

IUN 99561 GS-BUS (non surveillants)
IUN 99582 GS-BUS (surveillants)
IUN 99565 GS-STS (non surveillants)
IUN 99586 GS-STS (surveillants)

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

SERVICES DIVERS « GS »

APPENDICE « A-2 »
PRIME DE SURVEILLANT

NOTE

Une prime de surveillance, établie dans l'appendice « A-2 » GS, est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	**A1**	**4**
2	**B2**	**6**
3	**B3, C2**	**8,5**
4	**B4, C3, D2**	**11,5**
5	**B5, C4, D3**	**14,5**
6	**B6, C5, D4**	**17,5**
7	**C6, D5**	**20,5**
8	**D6**	**23,5**

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de surveillant :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;

2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;

3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.

Par exemple, un-e employé-e qui, au 1er janvier 2022, était au maximum du niveau 5 et aux coordonnées de surveillance B6, recevrait un taux de rémunération de base de 30,10 $ tel qu'indiqué dans l'Appendice A. La prime de surveillant de 5,27 $ serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de 17,5 % (B6) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de 35,37 $.

APPENDICE « A »

GT - GROUPE TECHNICIENS DIVERS
(IUN 99532)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

$: En vigueur à compter du 1er janvier 2021
A: En vigueur à compter du 1er janvier 2022
B: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
X: En vigueur à compter du 1er janvier 2023
C: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
Y: En vigueur à compter du 1er janvier 2024
D: En vigueur à compter du 1er janvier 2025
Z: En vigueur à compter du 1er janvier 2025

GT - Recrutement des diplômés d'institut de technologie

De :	**$**	26932	to	43517
À :	**A**	27336	to	44170
	B	28293	to	45716
	X	28647	to	46287
	C	29506	to	47676
	Y	29654	to	47914
	D	30247	to	48872
	Z	30323	to	48994

GT-01

De :	**$**	46466	47743	49020	50295	52305
À :	**A**	47163	48459	49755	51049	53090
	B	48814	50155	51496	52836	54948
	X	49424	50782	52140	53496	55635
	C	50907	52305	53704	55101	57304
	Y	51162	52567	53973	55377	57591
	D	52185	53618	55052	56485	58743
	Z	52315	53752	55190	56626	58890

GT-02

De :	**$**	53284	54829	56373	57917	60232
À :	**A**	54083	55651	57219	58786	61135
	B	55976	57599	59222	60844	63275
	X	56676	58319	59962	61605	64066
	C	58376	60069	61761	63453	65988
	Y	58668	60369	62070	63770	66318

	D	59841	61576	63311	65045	67644
	Z	59991	61730	63469	65208	67813
GT-03						
De :	**$**	59591	61378	63176	64969	67568
À :	**A**	60485	62299	64124	65944	68582
	B	62602	64479	66368	68252	70982
	X	63385	65285	67198	69105	71869
	C	65287	67244	69214	71178	74025
	Y	65613	67580	69560	71534	74395
	D	66925	68932	70951	72965	75883
	Z	67092	69104	71128	73147	76073
GT-04						
De :	**$**	67143	69220	71312	73403	76335
À :	**A**	68150	70258	72382	74504	77480
	B	70535	72717	74915	77112	80192
	X	71417	73626	75851	78076	81194
	C	73560	75835	78127	80418	83630
	Y	73928	76214	78518	80820	84048
	D	75407	77738	80088	82436	85729
	Z	75596	77932	80288	82642	85943
GT-05						
De :	**$**	75360	77668	79990	82390	85684
À :	**A**	76490	78833	81190	83626	86969
	B	79167	81592	84032	86553	90013
	X	80157	82612	85082	87635	91138
	C	82562	85090	87634	90264	93872
	Y	82975	85515	88072	90715	94341
	D	84635	87225	89833	92529	96228
	Z	84847	87443	90058	92760	96469
GT-06						
De :	**$**	83398	86116	88859	91592	95256
À :	**A**	84649	87408	90192	92966	96685
	B	87612	90467	93349	96220	100069
	X	88707	91598	94516	97423	101320
	C	91368	94346	97351	100346	104360
	Y	91825	94818	97838	100848	104882
	D	93662	96714	99795	102865	106980
	Z	93896	96956	100044	103122	107247

GT-07

De :	**$**	95570	98785	102001	105056	109257
À :	**A**	97004	100267	103531	106632	110896
	B	100399	103776	107155	110364	114777
	X	101654	105073	108494	111744	116212
	C	104704	108225	111749	115096	119698
	Y	105228	108766	112308	115671	120296
	D	107333	110941	114554	117984	122702
	Z	107601	111218	114840	118279	123009

GT-08

De :	**$**	108415	111852	115268	118689	123437
À :	**A**	110041	113530	116997	120469	125289
	B	113892	117504	121092	124685	129674
	X	115316	118973	122606	126244	131295
	C	118775	122542	126284	130031	135234
	Y	119369	123155	126915	130681	135910
	D	121756	125618	129453	133295	138628
	Z	122060	125932	129777	133628	138975

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

HP - CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES (IUN 99566)

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE (en dollars)

HP-01				
De :	**$**	26.67	27.24	27.84
À :	**A**	27.07	27.65	28.26
	B	28.02	28.62	29.25
	X	28.37	28.98	29.62
	C	29.22	29.85	30.51
	Y	30.10	30.75	31.43
	D	30.70	31.37	32.06
	Z	30.78	31.45	32.14
HP-02				
De :	**$**	29.17	29.85	30.52
À :	**A**	29.61	30.30	30.98
	B	30.65	31.36	32.06
	X	31.03	31.75	32.46
	C	31.96	32.70	33.43
	Y	32.92	33.68	34.43
	D	33.58	34.35	35.12
	Z	33.66	34.44	35.21
HP-03				
De :	**$**	31.76	32.51	33.34
À :	**A**	32.24	33.00	33.84
	B	33.37	34.16	35.02
	X	33.79	34.59	35.46
	C	34.80	35.63	36.52
	Y	35.84	36.70	37.62
	D	36.56	37.43	38.37
	Z	36.65	37.52	38.47
HP-04				
De :	**$**	35.63	36.57	37.44
À :	**A**	36.16	37.12	38.00
	B	37.43	38.42	39.33
	X	37.90	38.90	39.82
	C	39.04	40.07	41.01

	Y	40.21	41.27	42.24		
	D	41.01	42.10	43.08		
	Z	41.11	42.21	43.19		

HP-05

De :	**$**	38.36	39.31	40.30		
À :	**A**	38.94	39.90	40.90		
	B	40.30	41.30	42.33		
	X	40.80	41.82	42.86		
	C	42.02	43.07	44.15		
	Y	43.28	44.36	45.47		
	D	44.15	45.25	46.38		
	Z	44.26	45.36	46.50		

HP-06

De :	**$**	38.54	39.57	40.58	41.60	42.68
À :	**A**	39.12	40.16	41.19	42.22	43.32
	B	40.49	41.57	42.63	43.70	44.84
	X	41.00	42.09	43.16	44.25	45.40
	C	42.23	43.35	44.45	45.58	46.76
	Y	43.50	44.65	45.78	46.95	48.16
	D	44.37	45.54	46.70	47.89	49.12
	Z	44.48	45.65	46.82	48.01	49.24

HP-07

De :	**$**	41.80	42.94	44.11	45.22	46.47
À :	**A**	42.43	43.58	44.77	45.90	47.17
	B	43.92	45.11	46.34	47.51	48.82
	X	44.47	45.67	46.92	48.10	49.43
	C	45.80	47.04	48.33	49.54	50.91
	Y	47.17	48.45	49.78	51.03	52.44
	D	48.11	49.42	50.78	52.05	53.49
	Z	48.23	49.54	50.91	52.18	53.62

HP-08

De :	**$**	44.92	46.12	47.37	48.61	49.88
À :	**A**	45.59	46.81	48.08	49.34	50.63
	B	47.19	48.45	49.76	51.07	52.40
	X	47.78	49.06	50.38	51.71	53.06
	C	49.21	50.53	51.89	53.26	54.65
	Y	50.69	52.05	53.45	54.86	56.29
	D	51.70	53.09	54.52	55.96	57.42
	Z	51.83	53.22	54.66	56.10	57.56

HP-09

De :	**$**	47.55	48.97	50.42	51.82	53.42
À :	**A**	48.26	49.70	51.18	52.60	54.22
	B	49.95	51.44	52.97	54.44	56.12
	X	50.57	52.08	53.63	55.12	56.82
	C	52.09	53.64	55.24	56.77	58.52
	Y	53.65	55.25	56.90	58.47	60.28
	D	54.72	56.36	58.04	59.64	61.49
	Z	54.86	56.50	58.19	59.79	61.64

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché de 3,00 % pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

IS - GROUPE SERVICES D'INFORMATION
(IUN 99521)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

IS-01					
De :	**$**	56250	58390	60607	62910
À :	**A**	57094	59266	61516	63854
	B	59092	61340	63669	66089
	X	59831	62107	64465	66915
	C	61626	63970	66399	68922
	Y	61934	64290	66731	69267
	D	63173	65576	68066	70652
	Z	63331	65740	68236	70829
IS-02					
De :	**$**	62680	65061	67535	
À :	**A**	63620	66037	68548	
	B	65847	68348	70947	
	X	66670	69202	71834	
	C	68670	71278	73989	
	Y	69013	71634	74359	
	D	70393	73067	75846	
	Z	70569	73250	76036	
IS-03					
De :	**$**	73389	76174	79298	
À :	**A**	74490	77317	80487	
	B	77097	80023	83304	
	X	78061	81023	84345	
	C	80403	83454	86875	
	Y	80805	83871	87309	
	D	82421	85548	89055	
	Z	82627	85762	89278	
IS-04					
De :	**$**	87614	90941	94723	
À :	**A**	88928	92305	96144	
	B	92040	95536	99509	
	X	93191	96730	100753	

	C	95987	99632	103776
	Y	96467	100130	104295
	D	98396	102133	106381
	Z	98642	102388	106647

IS-05				
De :	**$**	97589	101300	105280
À :	**A**	99053	102820	106859
	B	102520	106419	110599
	X	103802	107749	111981
	C	106916	110981	115340
	Y	107451	111536	115917
	D	109600	113767	118235
	Z	109874	114051	118531

IS-06						
De :	**$**	102723	106630	110680	114006	117459
À :	**A**	104264	108229	112340	115716	119221
	B	107913	112017	116272	119766	123394
	X	109262	113417	117725	121263	124936
	C	112540	116820	121257	124901	128684
	Y	113103	117404	121863	125526	129327
	D	115365	119752	124300	128037	131914
	Z	115653	120051	124611	128357	132244

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

PM - GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES

(IUN 99524)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

PM-01					
De :	**$**	56250	58390	60607	62910
À :	**A**	57094	59266	61516	63854
	B	59092	61340	63669	66089
	X	59831	62107	64465	66915
	C	61626	63970	66399	68922
	Y	61934	64290	66731	69267
	D	63173	65576	68066	70652
	Z	63331	65740	68236	70829
PM-02					
De :	**$**	62680	65061	67535	
À :	**A**	63620	66037	68548	
	B	65847	68348	70947	
	X	66670	69202	71834	
	C	68670	71278	73989	
	Y	69013	71634	74359	
	D	70393	73067	75846	
	Z	70569	73250	76036	
PM-03					
De :	**$**	67181	69737	72386	
À :	**A**	68189	70783	73472	
	B	70576	73260	76044	
	X	71458	74176	76995	
	C	73602	76401	79305	
	Y	73970	76783	79702	
	D	75449	78319	81296	
	Z	75638	78515	81499	
PM-04					
De :	**$**	73389	76174	79298	
À :	**A**	74490	77317	80487	
	B	77097	80023	83304	
	X	78061	81023	84345	
	C	80403	83454	86875	
	Y	80805	83871	87309	

	D	82421	85548	89055
	Z	82627	85762	89278

PM-05

De :	**$**	87614	90941	94723
À :	**A**	88928	92305	96144
	B	92040	95536	99509
	X	93191	96730	100753
	C	95987	99632	103776
	Y	96467	100130	104295
	D	98396	102133	106381
	Z	98642	102388	106647

PM-06

De :	**$**	102723	106630	110680	114006	117459
À :	**A**	104264	108229	112340	115716	119221
	B	107913	112017	116272	119766	123394
	X	109262	113417	117725	121263	124936
	C	112540	116820	121257	124901	128684
	Y	113103	117404	121863	125526	129327
	D	115365	119752	124300	128037	131914
	Z	115653	120051	124611	128357	132244

PM-07

De :	**$**	106069	to	124850
À :	**A**	107660	to	126723
	B	111428	to	131158
	X	112821	to	132797
	C	116206	to	136781
	Y	116787	to	137465
	D	119123	to	140214
	Z	119421	to	140565

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

APPENDICE « A »

SI - GROUPE SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES
(IUN 99536)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

SI-01								
De :	**$**	51235	52694	54620	56726	58908	61179	63533
À :	**A**	52004	53484	55439	57577	59792	62097	64486
	B	53824	55356	57379	59592	61885	64270	66743
	X	54497	56048	58096	60337	62659	65073	67577
	C	56132	57729	59839	62147	64539	67025	69604
	Y	56413	58018	60138	62458	64862	67360	69952
	D	57541	59178	61341	63707	66159	68707	71351
	Z	57685	59326	61494	63866	66324	68879	71529
SI-02								
De :	**$**	61761	63722	65780	67906	70100		
À :	**A**	62687	64678	66767	68925	71152		
	B	64881	66942	69104	71337	73642		
	X	65692	67779	69968	72229	74563		
	C	67663	69812	72067	74396	76800		
	Y	68001	70161	72427	74768	77184		
	D	69361	71564	73876	76263	78728		
	Z	69534	71743	74061	76454	78925		
SI-03								
De :	**$**	67866	69908	72015	74182	76412		
À :	**A**	68884	70957	73095	75295	77558		
	B	71295	73440	75653	77930	80273		
	X	72186	74358	76599	78904	81276		
	C	74352	76589	78897	81271	83714		
	Y	74724	76972	79291	81677	84133		
	D	76218	78511	80877	83311	85816		
	Z	76409	78707	81079	83519	86031		
SI-04								
De :	**$**	72858	75436	78301	81275	84362		
À :	**A**	73951	76568	79476	82494	85627		
	B	76539	79248	82258	85381	88624		
	X	77496	80239	83286	86448	89732		
	C	79821	82646	85785	89041	92424		
	Y	80220	83059	86214	89486	92886		

	D	81824	84720	87938	91276	94744
	Z	82029	84932	88158	91504	94981
SI-05						
De :	**$**	86969	90130	93406	96799	100317
À :	**A**	88274	91482	94807	98251	101822
	B	91364	94684	98125	101690	105386
	X	92506	95868	99352	102961	106703
	C	95281	98744	102333	106050	109904
	Y	95757	99238	102845	106580	110454
	D	97672	101223	104902	108712	112663
	Z	97916	101476	105164	108984	112945
SI-06						
De :	**$**	98827	102464	106237	110148	114201
À :	**A**	100309	104001	107831	111800	115914
	B	103820	107641	111605	115713	119971
	X	105118	108987	113000	117159	121471
	C	108272	112257	116390	120674	125115
	Y	108813	112818	116972	121277	125741
	D	110989	115074	119311	123703	128256
	Z	111266	115362	119609	124012	128577
SI-07						
De :	**$**	111144	115075	119144	123363	127724
À :	**A**	112811	116801	120931	125213	129640
	B	116759	120889	125164	129595	134177
	X	118218	122400	126729	131215	135854
	C	121765	126072	130531	135151	139930
	Y	122374	126702	131184	135827	140630
	D	124821	129236	133808	138544	143443
	Z	125133	129559	134143	138890	143802
SI-08						
De :	**$**	121635	125592	129680	133898	138254
À :	**A**	123460	127476	131625	135906	140328
	B	127781	131938	136232	140663	145239
	X	129378	133587	137935	142421	147054
	C	133259	137595	142073	146694	151466
	Y	133925	138283	142783	147427	152223
	D	136604	141049	145639	150376	155267
	Z	136946	141402	146003	150752	155655

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

a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1 janvier 2021.

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

c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1 janvier 2021.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

(A) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - GÉNÉRALITÉS (Consulter les notes PARTICULIÈRES pour connaître les exceptions aux alinéas 1a) à c))

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

1. a) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération de tous les employé-e-s est de douze (12) mois.

   b) Dans le cas d'un-e employé-e qui est nommé le jour même ou après la date de la signature de cette convention, à un poste faisant partie de l'unité de négociation à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou en provenance de l'extérieur de la fonction publique, la date d'augmentation d'échelon de sa rémunération sera la date anniversaire de sa nomination.

   c) L'employé-e nommé avant la date de signature de cette convention aura comme date anniversaire la date à laquelle il ou elle a reçu sa dernière augmentation de rémunération**.**

   d) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.

   e) Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, au sein de l'Agence dans le même groupe professionnel et au même niveau.

**

(B) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - CONDITIONS PARTICULIÈRES (I) : niveaux recrutement pour institut technologique (EG)

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

**

2. a) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération de tous les employé-e-s est de six (6) mois.

   b) L'augmentation accordée à l'employé-e de niveau recrutement doit atteindre un taux qui dépasse de quatre cents (400 $) dollars celui qu'il ou elle touche déjà ou, à défaut d'un tel taux, un taux qui équivaut au maximum de l'échelle de rémunération.

** c) L'employé-e qui est rémunéré au niveau recrutement le 1er janvier 2022, le 1er janvier 2023, le 1er janvier 2024 ou le 1er janvier 2025 au cours de l'année suivant sa nomination passera au niveau pour lequel il ou elle est qualifié et touchera le taux s'approchant le plus de son taux actuel sans y être inférieur. La transition devra avoir lieu avant les ajustements économiques apportés aux échelles de

rémunération qui pourrait entrer en vigueur le 1er janvier 2022, le 1er janvier 2023, le 1er janvier 2024 ou le 1er janvier 2025 et on devra accorder à l'employé-e une augmentation avant sa transition.

(C) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - CONDITIONS PARTICULIÈRES (II) : niveau de rémunération au rendement (AS-08, PM-07)

3. Les employé-e-s des niveaux de rémunération au rendement bénéficieront d'une augmentation qui sera conforme à la directive régissant la Rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur; la mention "augmentation" dans cette directive désignera cependant un montant de mille (1000 $) dollars, à la condition que le taux maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

**

(D) AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES

*

4. L'employé-e se verra accorder, et ce à la date d'entrée en vigueur de l'ajustement de son traitement, le taux de l'échelle « A », « B », « C » ou « D » se trouvant juste en dessous de son taux actuel.

**

5. Un-e employé-e des niveaux recrutement pour institut technologique recevra, à partir du 1er janvier 2022, un taux de l'échelle « A » de un virgule cinq pour cent (1,5 %) supérieur à son taux actuel.

**

6. Un-e employé-e des niveaux recrutement pour institut technologique recevra, à partir du 1er janvier 2023, un taux de l'échelle « B » de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) supérieur à son taux actuel.

**

7. Un-e employé-e des niveaux recrutement pour institut technologique recevra, à partir du 1er janvier 2024, un taux de l'échelle « C » de trois virgule zéro pour cent (3,0 %) supérieur à son taux actuel.

**

8. Un-e employé-e des niveaux recrutement pour institut technologique recevra, à partir du 1er janvier 2025, un taux de l'échelle « D » de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) supérieur à son taux actuel.

**

9. L'employé-e qui était rémunéré au niveau AS-08 ou PM-07 est rémunéré à compter du 1er janvier 2022, selon l'échelle de rémunération au rendement « A » à un taux de rémunération qui est supérieur de un virgule cinq pour cent (1,5 %) à son ancien taux de rémunération.

**

10. L'employé-e qui était rémunéré au niveau AS-08 ou PM-07 est rémunéré à compter du 1er janvier 2023, selon l'échelle de rémunération au rendement « B » à un taux de

rémunération qui est supérieur de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) à son ancien taux de rémunération.

**

11. L'employé-e qui était rémunéré au niveau AS-08 ou PM-07 est rémunéré à compter du 1er janvier 2024, selon l'échelle de rémunération au rendement « C » à un taux de rémunération qui est supérieur de trois virgule zéro pour cent (3,0 %) à son ancien taux de rémunération.

**

12. L'employé-e qui était rémunéré au niveau AS-08 ou PM-07 est rémunéré à compter du 1er janvier 2025, selon l'échelle de rémunération au rendement « D » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) à son ancien taux de rémunération.

**

(E) RAJUSTEMENT SALARIAL

**

13. À compter du 1er janvier 2023, dans l'échelle « X », l'employé-e se verra accorder, après son passage à l'échelle « B », le taux indiqué juste en dessous de son taux antérieur.

**

14. À compter du 1er janvier 2025, dans l'échelle « Z », l'employé-e se verra accorder, après son passage à l'échelle « D », le taux indiqué juste en dessous de son taux antérieur.

**

(F) RAJUSTEMENT AUX LIGNES SALARIALES

**

15. Le 1er janvier 2024, dans l'échelle « Y », l'employé-e, sauf s'il fait partie des groupes GL-MAM, GL-MDO ou HP, se verra accorder, après son passage à l'échelle « C », le taux indiqué juste en dessous de son taux antérieur.

**

(G) RAJUSTEMENT DE MARCHÉ

**

16. Le 1er janvier 2024, dans l'échelle « Y », l'employé-e des groupes GL-MAM, GL-MDO ou HP se verra accorder, après son passage à l'échelle « C », le taux indiqué juste en dessous de son taux antérieur.

****APPENDICE « B »**
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS
POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et qui ont pour employeur l'Agence canadienne d'inspection des aliments (appelée ci-après l'Agence).

Convention collective

Le présent appendice est réputé faire partie de la convention collective conclue par les parties et doit pouvoir être consulté facilement par les employé-e-s.

Nonobstant l'article de la convention collective qui porte sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur la transition en matière d'emploi et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Date d'entrée en vigueur

Le présent appendice entre en vigueur à la date de sa signature.

Politique

L'Agence canadienne d'inspection des aliments a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi des employé-e-s nommés pour une période indéterminée touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt la continuité d'emploi.

Les raisons qui motivent une mesure de transition en matière d'emploi comprennent, sans s'y limiter, la restriction des dépenses, les nouvelles mesures législatives, la modification des programmes, la réorganisation, les changements technologiques, l'accroissement de la productivité, l'élimination ou la réduction des programmes ou activités à un ou plusieurs endroits, la réinstallation et la décentralisation. Ces situations peuvent entraîner un manque de travail ou la cessation d'une fonction.

Les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et pour lesquels le président ou la présidente sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi se verront garantir une offre d'emploi raisonnable à l'Agence. Les employé-e-s pour lesquels le président ou la présidente ne peut fournir de garantie pourront se prévaloir des options énoncées à la partie VI.

L'Agence s'engage à aider les employé-e-s excédentaires à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable au sein de l'ACIA à trouver un autre emploi dans la fonction publique (les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* [LGFP]) en faisant activement la promotion de leurs compétences, le cas échéant, tout en tenant compte des contraintes législatives.

**

Définitions

Agence (*Agency*) **–** L'Agence canadienne d'inspection des aliments telle qu'elle est définie à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ainsi que les nombreux postes à l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour lesquels l'Agence est seule autorisée à faire les nominations.

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

Échange de postes (*alternation*) - Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant ou un employé excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 a) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence et profiter d'une mesure de soutien à la transition ou d'une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (*surplus employee*) - Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été informé officiellement par écrit par le président ou la présidente qu'il ou elle est déclaré excédentaire.

Employé-e optant (*opting employee*) - Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et qui n'a pas reçu du président ou de la présidente une garantie d'offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.4 du présent appendice.

Employé-e touché (*affected employee*) - Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) - Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence offerte par le président ou la présidente à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par la transition en matière d'emploi. Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options présentées à la partie VI du présent appendice.

Indemnité d'études (*education allowance*) - Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi et à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un paiement équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), 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 (17 000 $) dollars.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) - Une des trois options offertes à l'employé-e optant auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un paiement calculé d'après le nombre d'années de service à l'Agence, comme l'indique l'annexe A. Les années de service correspondent au total des années

de service à l'Agence et des années de service accomplies dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence.

Mise en disponibilité accélérée *(accelerated lay-off)* - Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un-e employé-e excédentaire, le président ou la présidente met celui-ci ou celle-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e en 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'Agence, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de l'Agence. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

a) La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;

b) Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) - Personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'article 13 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu de la politique de dotation et des politiques connexes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Président-e (*President*) - A le même sens qu'à l'article 6 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et s'entend également de la personne officiellement désignée pour le ou la représenter.

Priorité d'employé-e excédentaire (*surplus priority*) - Priorité de nomination accordée aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes de l'Agence. La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable *(twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) - Une des trois options offertes à un-e employé-e optant auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (*lay-off priority*) - Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité et qui leur permet d'être nommées aux postes de l'Agence pour lesquels le président ou la présidente les juge qualifiés. La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation. Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la date de mise en disponibilité.

Priorité de réintégration (*reinstatement priority*) - Priorité de nomination accordée à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient avant d'être déclarés excédentaires. La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

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

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

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

Rémunération (*pay*) - Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de l'employé-e.

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

Système d'administration des priorités (*priority administration system*) - Système conçu par l'Agence et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité en raison des dispositions du présent appendice ou de la politique de dotation et des politiques connexes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Transition en matière d'emploi (*employment transition*) - Situation qui se produit lorsque le président ou la présidente décide que les services d'un-e ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction à l'Agence. Les raisons pour lesquelles de telles situations se produisent comprennent, sans s'y limiter, les raisons indiquées ci-dessus, sous la rubrique « Politique ».

******

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'agent négociateur de l'employé-e, ou au conseiller ou à la conseillère en ressources humaines qui est assigné au lieu de travail de l'employé-e, lequel ou laquelle pourra à son tour adresser toute question sur l'application de l'appendice à la Direction des négociations collectives et relations de travail de la Direction générale des ressources humaines de l'Agence.

**

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant un droit de priorité ou leur situation dans le cadre du processus d'un droit de priorité devraient être faites au conseiller ou à la conseillère en ressources humaines qui est assigné à leur lieu de travail.

****Partie I**

Rôles et responsabilités

******

1.1 Agence

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par une mesure de transition en matière d'emploi ne sont pas eux-mêmes ou elles-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Agence de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'Agence, dans la mesure du possible.

1.1.2 L'Agence réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'une mesure de transition en matière d'emploi sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et sur l'Agence.

1.1.3 L'Agence établit, au besoin, des comités mixtes syndicaux-patronaux de transition en matière d'emploi pour formuler des conseils et tenir des consultations sur les mesures de transition en matière d'emploi à l'Agence. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes.

1.1.4 L'Agence collabore dans la mesure du possible avec les autres employeurs pour faire valoir les compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 L'Agence établit des systèmes facilitant la nomination de ses employé-e-s touchés et excédentaires et de ses personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsque le président ou la présidente conclut que les services d'un-e employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi, il ou elle lui envoie un avis écrit pour l'en informer. L'avis doit aussi indiquer si :

a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le président ou la présidente et si l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée,

ou

b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.4 du présent appendice car le président ou la présidente ne peut lui garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, l'avis écrit devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s visés par une mesure de transition en matière d'emploi pour lesquels il ou elle sait que des emplois sont ou devraient être disponibles au sein de l'Agence.

1.1.8 Si le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options exposées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix dans les cent vingt (120) jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), c'est-à-dire une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un-e employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le président ou la présidente doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.4 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.10 L'Agence informe et consulte le plus possible les représentants de l'agent négociateur dans les cas de transition en matière d'emploi, dès que la décision a été prise et tout au long du processus. Elle communique à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.11 Une recommandation est présentée au président ou à la présidente lorsqu'un-e employé-e n'est pas considéré comme étant apte à être nommé à un poste. L'Agence informe l'employé-e et son agent négociateur de cette recommandation. Elle fait parvenir à l'employé-e une copie de la recommandation écrite adressée au président ou à la présidente en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y étant annexé. L'Agence informe aussi l'employé-e qu'il ou elle peut présenter des observations orales ou écrites au président ou à la présidente à cet égard, avant qu'il ou elle ne prenne une décision à son sujet. Lorsque le président ou la présidente n'accepte pas la recommandation, il ou elle accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle l'employé-e est informé de la décision.

1.1.12 Le président ou la présidente décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. S'il est décidé que l'employé-e n'est pas apte, le président ou la présidente détermine ensuite si celui-ci ou celle-ci est admissible à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité et en informe l'employé-e et son représentant. Le président ou la présidente informe également l'agent négociateur de cette décision.

1.1.13 L'Agence remet à l'employé-e une copie du présent appendice en même temps que l'avis officiel informant un-e employé-e auquel le présent appendice s'applique qu'il ou elle fait l'objet d'une mesure de transition en matière d'emploi.

1.1.14 L'Agence doit conseiller et renseigner ses employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de l'Agence.

1.1.15 L'Agence applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible.

1.1.16 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'Agence évite de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf si elle a épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.17 L'Agence nomme le plus grand nombre de ses employé-e-s touchés ou excédentaires ou de ses personnes mises en disponibilité ou trouve d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.18 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés afin de leur permettre d'être nommés à un autre poste, à condition :

a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

b) qu'il n'y ait localement aucun-e employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressée par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.19 L'Agence assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé-e pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination à l'Agence, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé-e conformément aux politiques sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation de l'Agence, lesquelles peuvent être modifiées de temps à autre.

1.1.20 Aux fins de la directive sur la réinstallation de l'Agence, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

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

1.1.22 L'Agence protège le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.23 L'Agence examinent l'utilisation qu'elle fait du personnel temporaire d'agence, et des services de sous-traitance, des employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, elle évite d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est

de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.24 Rien dans le présent appendice ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme.

1.1.25 Le président ou la présidente peut mettre un-e employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le lui demande par écrit.

1.1.26 L'Agence donne aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

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

1.1.28 L'Agence présume que les employé-e-s désirent être nommés à un autre poste à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

** **1.1.29** L'Agence fournit aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ou elles ainsi qu'à un-e employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

a) la mesure de transition en matière d'emploi et ses effets sur l'intéressé-e;

b) l'appendice sur la transition en matière d'emploi;

c) le système d'administration des priorités de l'Agence et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par l'Agence, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);

d) la préparation d'un curriculum vitae;

e) les droits et obligations de l'employé-e;

f) la situation actuelle de l'employé-e (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 solutions de rechange ou possibilités offertes à l'employé-e (le processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il ou 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) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition » et « indemnité d'études »;

i) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé-e a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;

j) les Centres de ressources humaines et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);

k) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;

l) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé-e;

** m) aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;

** n) aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice; et

** o) le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, l'Agence veille à ce qu'un plan de recyclage soit établi et signé par l'employé-e en cause et par le gestionnaire compétent.

1.1.31 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle le président ou la présidente accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

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

1.1.33 L'Agence établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.34 Lorsqu'il ou elle le juge nécessaire, le président ou la présidente restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux gestionnaires à l'égard de certains groupes professionnels.

1.1.35 L'Agence fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les gestionnaires compétents, à moins que les intéressé-e-s n'aient avisé par écrit le président ou la présidente de leur non-disponibilité.

1.1.36 Dans la mesure du possible, l'Agence détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.

1.1.37 L'Agence fournit directement à l'agent négociateur des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au système d'administration des priorités de l'Agence, au moyen de rapports présentés à l'Alliance de la fonction publique du Canada.

1.1.38 Dans la mesure du possible, l'Agence s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale à la suite d'une mesure prise en vertu du présent appendice bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.1.39 a) Pendant la période de priorité, lorsqu'une offre d'emploi d'une durée indéterminée est faite à un-e employé-e excédentaire ou mis en disponibilité par un employeur coopérant (paragraphe 1.1.4), le paiement des coûts salariaux et autres coûts autorisés tels que les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, prévus dans les diverses conventions collectives et directives, tous les frais autorisés de cessation d'emploi ainsi que la protection salariale offerte aux employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur sont régis par l'accord de coopération pertinent conclu entre l'Agence et l'Employeur coopérant.

b) L'accord pertinent établissant la relation entre l'Agence et l'Employeur coopérant s'appliquera au paiement des coûts énumérés en 1.1.39a) dans les cas où l'employé-e excédentaire est nommé par un employeur coopérant à un poste d'une durée déterminée, et l'Employeur coopérant deviendra l'Employeur officiel au plus tard un an après la date de la nomination.

1.1.40 L'Agence est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressé-e-s à un poste.

1.1.41 L'Agence informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité et un représentant de son agent négociateur, dans les cas où l'employé-e ou la personne a fait l'objet d'une présentation mais ne se verra pas offrir le poste. L'Agence doit donner tous les détails des raisons pour lesquelles il ou elle ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.2 Employé-e-s

1.2.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par leur agent négociateur en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'Agence, à moins d'avoir informé l'Agence par écrit qu'ils ou elles ne sont pas du tout disponibles aux fins d'une nomination ou qu'ils ou elles ne le sont que sous réserve des limites précisées dans leur réponse;

b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;

c) de fournir promptement à l'Agence des renseignements exacts et à jour (dont un curriculum vitae) pour faciliter leur nomination;

d) de s'assurer que l'Agence peut les joindre facilement;

e) de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;

f) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi à l'Agence 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 employé-e-s optants doivent :

a) envisager les options présentées à la partie VI du présent appendice;

b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II

Avis officiel

2.1 Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le président ou la présidente informe confidentiellement et par écrit le président ou la présidente de l'Alliance de la fonction publique du Canada ou son délégué au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce de la mesure de transition en matière d'emploi. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'Agence offre à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une mesure de transition en matière d'emploi.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de trois (3) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, le président ou la présidente peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la partie 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.20.

3.1.4 L'Agence s'efforcera de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien ne l'empêche d'offrir le poste réinstallé à un-e employé-e à qui une offre d'emploi raisonnable est garantie, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

**

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'Agence 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'Agence est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Toutefois, cela n'enlève pas aux employé-e-s l'obligation de contribuer à la mise en valeur de leurs compétences et à la détermination des options en matière d'emploi, y compris les possibilités de recyclage.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le président ou la présidente approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

**

4.2 Employé-e-s excédentaires

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

a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 L'Agence s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e et le gestionnaire compétent.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que l'employé-e maintienne un bon rendement. L'Agence doit fournir régulièrement à l'employé des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par l'Agence et d'être rémunéré d'après son poste.

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 de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

**

4.3 Personnes mises en disponibilité

** **4.3.1** La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation du président ou de la présidente, pourvu :

a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;

b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales de nomination à un poste du groupe en cause;

c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

** d) que l'Agence ne puisse justifier, par écrit, sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par le président ou la présidente 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. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

**

Partie V

Protection salariale

**

5.1 Poste d'un niveau inférieur

** **5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes de la Directive sur les conditions d'emploi.

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

**

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du président ou de la présidente aura cent vingt (120) jours à compter de la date où il ou elle est

informé de son statut d'employé-e optant, pour envisager les trois options mentionnées plus bas et en choisir une.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des trois options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de cent vingt (120) jours précisée en 6.1.2, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois, de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à la MST, à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire et à l'indemnité d'études.

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'AFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

6.2 Programmes de départ volontaire

L'Agence met en place des programmes de départ volontaire lors de chaque transition en matière d'emploi qui vise au moins cinq employé-e-s touchés du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

a) doivent faire l'objet de consultations sérieuses par l'intermédiaire des comités mixtes syndicaux patronaux sur la Politique de transition en matière d'emploi;

b) ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction du nombre de postes. Dans la mesure du possible, l'Agence précise le nombre de postes qu'elle prévoit éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;

c) entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;

d) entrent en vigueur avant que l'Agence entame le processus d'évaluation et de sélection des employé-e-s aux fins de maintien en poste;

e) accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;

f) permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options b), c)(i) et c)(ii);

g) prévoient que, lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer et que les exigences opérationnelles le permettent, les volontaires seront choisis selon leur ancienneté (c. à d. le nombre total d'années de service dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient continues ou non).

6.3 Échange de postes

6.3.1 L'Agence doit participer au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant ou la remplaçante) qui désire quitter l'Agence, conformément aux dispositions des paragraphes 6.4.1 b) ou c) de la partie VI du présent appendice.

6.3.3 Sous réserve du paragraphe 6.3.2,

a) Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'Agence.

b) Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1 b) ou du sous-alinéa 6.4.1 c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un-e employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'Agence peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant satisfait aux exigences du poste du remplaçant ou de la remplaçante et aux besoins de l'Agence.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.6 L'employé-e optant qui prend la place d'un-e employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant ou la remplaçante) qui prend la place d'un-e employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et s'il ou elle sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des même groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent (6 %).

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée. Les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes à cette date. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

**

6.4 Options

** **6.4.1** Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :

a) Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

Lorsqu'un-e employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, le président ou la présidente peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.

L'Agence fera tout effort raisonnable pour faire valoir les compétences d'un-e employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité;

ou

b) Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un paiement versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de l'Agence (voir l'annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies à la Fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence. L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

c) Une indemnité d'études, correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille (17 000 $) dollars pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et

des frais de livres et d'équipement pertinent, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

(i) choisit de démissionner de l'Agence et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité, le jour de sa cessation d'emploi;

ou

(ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur aux Régimes d'avantages sociaux et du Régime de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'Agence.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur la transition en matière d'emploi.

6.4.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à l'Agence une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

** **6.4.6** L'employé-e optant choisit l'option b) ou l'option c) ci-dessus a droit à au plus mille deux cents (1 200 $) dollars pour des services de counselling eu gard à leur potentiel de réembauche ou de retraite, incluant des services de planification financière et de placement.

6.4.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est nommé de nouveau à un poste dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Le président ou la présidente doit s'assurer que le versement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de

l'employé-e 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.

6.4.9 Si un-e employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.10 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans deux situations : la fermeture totale d'une installation et la réinstallation d'unités de travail.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'Agence en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle 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 du paragraphe 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois de l'Agence doivent être abolis :

a) dans des régions éloignées du pays,

ou

b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs,

ou

c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit à l'Agence ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, le président ou la présidente verse à chaque employé-e auquel il ou elle demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail de l'Agence ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'Agence :

a) sont réinstallées ailleurs,

et

b) que le président ou la présidente décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,

et

c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, le président ou la présidente verse à chaque employé-e auquel il ou elle demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'Agence 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'Agence est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

ANNEXE « A »

ANNEES DE SERVICE	MESURE DE SOUTIEN A LA TRANSITION (MST)
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

ANNEXE « A » (suite)

23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ des conventions collectives s'ajoutent à la MST.

APPENDICE « C »
TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL

A. Tableau A s'applique aux employé-e-s qui travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37.5) par semaine

Jours par année	Heures par année	Jours par mois	Heures par mois
15	**112,5**	**1,25**	**9,375**
20	**150**	**1,667**	**12,5**
22	**165**	**1,833**	**13,75**
23	**172,5**	**1,917**	**14,375**
25	**187,5**	**2,083**	**15,625**
27	**202,5**	**2,25**	**16,875**
30	**225**	**2,5**	**18,75**

B. Tableau B s'applique aux employé-e-s qui travaillent en moyenne quarante (40) heures par semaine

Jours par année	Heures par année	Jours par mois	Heures par mois
15	**120**	**1,25**	**10**
20	**160**	**1,667**	**13,333**
22	**176**	**1,833**	**14,667**
23	**184**	**1,917**	**15,333**
25	**200**	**2,083**	**16,667**
27	**216**	**2,25**	**18**
30	**240**	**2,5**	**20**

****APPENDICE « D »**
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

**

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération et employé-e-s en rémunération qui travaillent dans les opérations de rémunération à l'ACIA qui effectuent des travaux directement liés aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye, aux groupes et niveaux CR-05, AS 01, AS 02, AS 03 ou AS-04, l'Employeur offre une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

   a. à compter des dates énoncées à l'alinéa 2a)(ii) de l'appendice « K » (protocole d'entente sur la mise en œuvre), les employé-e-s qui font partie des catégories susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;

** b. toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux AS-01, AS-02 ou AS-03 travaillant à l'Agence canadienne d'inspection des aliments touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuel :	3 500 $
Indemnité quotidien :	13,42 $

   c. *Toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l'ACIA travaillant dans des équipes mixtes de paye qui relèvent du centre de paye de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette indemnité quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);*

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle : 3 500 $
Indemnité quotidienne : 13,42 $

d. L’indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l’employé-e;

e. L’indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 42 et 44 de la présente convention collective;

f. Sous réserve de l’alinéa g) ci-dessous, le montant de l’indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l’alinéa 1b) ou 1c) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d’attache CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l’employé-e.

g. La conseillère ou le conseiller en rémunération ou l’employé, tel qu’il ou elle est défini à la clause 1, qui est tenu par l’Employeur d’exercer les fonctions d’un poste d'un niveau dont le ou la titulaire ne reçoit pas une indemnité de maintien en poste ne touche pas l’indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions du poste.

2. L’employé-e à temps partiel qui reçoit l’indemnité touche l’équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.

3. Un-e employé-e ne peut recevoir l’indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.

4. Le présent protocole d’entente prend fin à la signature d’une nouvelle convention collective.

****APPENDICE « E »**
PROTOCOLE D'ENTENTE
DURÉE DU TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail.

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

****APPENDICE « F »**
PROTOCOLE D'ENTENTE
ARTICLE 60 – TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER
Temps de préparation

Les parties reconnaissent que la période actuellement allouée pour se laver indiquée au paragraphe 60.01 pourrait ne pas répondre aux besoins de tous les employé-e-s compte tenu que la taille et l'aménagement des nombreux abattoirs canadiens varient d'un à l'autre.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation auprès de chaque région en vue de préciser toute question au sujet du temps alloué pour se laver, d'examiner la situation dans les divers lieux de travail, d'analyser les résultats et de trouver des solutions permettant de résoudre les problèmes de manière raisonnable, à court et à long terme. Parmi les solutions, citons la possibilité de décaler les horaires pour assurer une couverture appropriée et une période suffisante pour se laver, et veiller à ce que les employé-e-s prennent les pauses prévues à leur horaire.

Les parties reconnaissent également qu'elles ont discuté des préoccupations des employés par rapport au temps de préparation requis avant et après les quarts de travail pour les employés travaillant dans des abattoirs. Les parties se sont entendues pour poursuivre les discussions sur cette importante question pendant toute la période d'application de la convention collective. En conséquence, les parties ont convenu de ce qui suit :

1) Mettre sur pied un sous-comité pour lancer les discussions sur les préoccupations liées au temps de préparation. Ces discussions commenceront 90 jours après la signature de la convention collective.

2) Le sous-comité examinera toutes les questions liées au temps de préparation, notamment le temps moyen requis pour examiner les notes sur les tâches à accomplir, signaler sa présence au superviseur, mettre les vêtements de travail et l'ÉPI requis et parcourir la distance entre les bureaux de l'ACIA et les postes de travail.

3) Le sous-comité mènera des consultations approfondies auprès de chaque région afin de définir plus en détail les problèmes liés au temps de préparation, examiner la situation dans les divers milieux de travail, analyser les résultats et déterminer des solutions possibles pour régler raisonnablement tout problème, à court et à long terme.

Le sous-comité présentera ses conclusions, ses solutions proposées et ses recommandations à ses directeurs pour examen lors de la prochaine ronde de négociations.
Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2025.

*APPENDICE « G »
DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 8 novembre 2014. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 62 - INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 8 novembre 2014, les alinéas 62.01b) et d) seront supprimés de la présente convention collective.

62.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 62.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

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

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

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 62.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (0,5) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

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

d) **Retraite**

(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou

(ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13,5) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) **Décès**

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

f) **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

(i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12.(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12.(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

62.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 62.01 et 62.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 62.04 à 62.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

62.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie I ou II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 62.01b) avant le 8 novembre 2014 ou des paragraphes 62.04 à 62.07 après le 8 novembre 2014.

62.04 Prestations d'indemnité de départ

a) Sous réserve du paragraphe 62.02, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée le 8 novembre 2014 ont 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, une (1) semaine 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 62.02, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit le 8 novembre 2014 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.

Options de paiement

62.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e en fonction des choix suivants :

a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 8 novembre 2014, ou

b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou

c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 62.06c).

62.06 Choix de l'option

a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature de la convention collective.

b) L’employé-e informe l’Employeur de l’option qu’il ou elle a choisi pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective.

c) L’employé-e qui choisit l’option décrite à l’alinéa 62.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l’alinéa 62.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l’alinéa 62.05b).

d) L’employé-e qui ne fait aucun choix en vertu de l’alinéa 62.06b)sera réputé avoir choisi l’option 62.05b).

62.07 Nomination à partir d’une unité de négociation différente

Ce paragraphe s’applique dans une situation où l’employé-e est nommé dans un poste de l’unité de négociation de l’AFPC à partir d’un poste extérieur à l’unité de négociation de l’AFPC lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 62.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu’il s’agisse uniquement d’une nomination intérimaire.

a) Sous réserve du paragraphe 62.02, à la date où un-e employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le (un mois après la date de signature de la convention), l’employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d’une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d’emploi continu et, dans le cas d’une année partielle d’emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d’emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu’à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d’attache de l’employé-e le jour précédant la nomination.

b) Sous réserve du paragraphe 62.02, à la date où un-e employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le (un mois après la date de signature de la convention), l’employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d’une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d’emploi continu, jusqu’à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d’attache de l’employé-e le jour précédant la nomination.

c) L’employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu de l’alinéa a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 62.05. Cependant, l’employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l’unité de négociation.

****APPENDICE « H »**
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE

Le présent protocole d'entente a pour objectif de reconnaître l'engagement commun permanent pris par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'ACIA ou l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) à l'égard des questions de santé mentale en milieu de travail.

En 2015, le Conseil du Trésor du Canada et l'AFPC ont conclu un protocole d'entente concernant la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective, ce qui a mené à la mise sur pied du Groupe de travail mixte sur la santé mentale en milieu de travail (le Groupe de travail mixte). Les modalités de ce protocole d'entente ont été satisfaites.

Le Conseil du Trésor du Canada, à la lumière des travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'AFPC, a créé en 2017 le Centre d'expertise pour la santé mentale, qui a pour mission de guider les organisations fédérales et de les aider à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la santé mentale en milieu de travail en appliquant la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise pour la santé mentale doit continuer de:

- maintenir une présence centrale, régionale et virtuelle;
- respecter un mandat évoluant en fonction des besoins des intervenants de la fonction publique;
- bénéficier d'un financement à long terme de la part du Conseil du Trésor.

À la lumière des travaux du Groupe de travail mixte et du Conseil du Trésor, l'ACIA a travaillé de concert avec le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité, conformément aux directives de l'AFPC, pour mettre en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). Pour ce faire, une stratégie et un plan d'action en matière de santé mentale pour 2019-2022 ont été élaborés conjointement.

La stratégie en matière de santé mentale est axée sur trois objectifs stratégiques qui contribueront à la réalisation de notre vision :

- Renforcement de la culture;
- Prévention;
- Soutien.

L'amélioration continue ainsi que la capacité de mesurer et de présenter des rapports dans le but de garantir la responsabilisation et de favoriser un changement de culture positif représentent des éléments clés de la stratégie. L'Employeur continuera de consulter le syndicat par l'intermédiaire du sous-comité de la santé mentale du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail (CONSST) sur une base régulière et au moins une fois par année pour assurer un suivi du plan d'action de la stratégie en matière de santé mentale.

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

**** APPENDICE « I »**
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) 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 couvertures 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 employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

   c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3) Recours de l'employé
   a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 $) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 $). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.

   b) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de l'Agence 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'AFPC au sujet du format de la ventilation détaillée.

c) Dans de telles circonstances, les employés doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

**** APPENDICE « J »**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ET LE CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans la convention collective.

Les parties s'engagent à tenir compte du résultat de l'exercice qu'ont convenu de réaliser le SCT et l'AFPC lorsqu'ils se sont entendus, en avril 2023, pour simplifier le libellé. Les parties s'engagent également à tenir compte du résultat de la comparaison des liens entre la convention collective et le régime d'assurance-emploi et le régime québécois d'assurance parentale.

Les parties conviennent que les opportunités identifiées tout au long de cet exercice n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur de l'article 42 ou de l'article 44 de la convention collective.

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

**** APPENDICE « K »**
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES

Ce protocole concrétise l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) concernant la révision du langage dans la convention collective.

Les deux parties s'engagent à favoriser l'égalité des sexes et l'inclusion. À cette fin, les parties s'engagent à établir, pendant la période d'application de la convention collective susmentionnée, un comité mixte qui examinera la convention dans l'optique d'en rendre le libellé plus inclusif dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que, si des modifications sont apportées au libellé, elles n'auront aucune incidence sur l'application, la portée ou la valeur de la convention.

Les parties conviennent également que le comité mixte réalisera son examen à la lumière du travail consacré au langage inclusif par le Conseil du Trésor du Canada et l'AFPC, lorsqu'il sera terminé.

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

**** APPENDICE « L »**
LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT LA FORMATION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION ET DES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

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

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

1) Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont conclu un protocole d'entente concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion (EEDI) et des systèmes de gestion informelle des conflits en vertu de laquelle ils s'engagent à créer un comité mixte pour examiner les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement offerts aux employés de l'administration publique centrale.

2) L'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'ACIA) examinera les recommandations du comité mixte susmentionné. Les recommandations seront partagées avec le Comité consultatif des services du Système de gestion informelle des conflits et le Comité directeur de l'équité et de la diversité pour toute application potentielle au sein de son organisation. L'ACIA encouragera l'intégration des meilleures pratiques.

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

****ANNEXE « M »**
PROTOCOLE D'ENTENTE (PE)
SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE

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

En considération de l'engagement commun des parties envers les efforts en cours, les parties peuvent, par accord mutuel, de réouvrir cette convention collective et ce, dans l'éventualité où une révision soit requise afin de supporter une (1) ou plusieurs solutions.

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

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

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