



Sous toutes réserves, SEO – Revendications de l'IPFPC  
16 novembre 2018 – Négociations entre le groupe RE et le SCT

## **Propositions de négociation**

**présentées par**

**l'Institut professionnel  
de la fonction publique du Canada  
au**

**Conseil du Trésor du Canada**

**Au nom des employés de l'unité de négociation  
Recherche (RE) qui appartiennent aux groupes  
professionnels suivants :**

**Recherche historique (HR)**

**Mathématiques (MA)**

**Recherche scientifique (SE)**

**Services scientifiques de la défense (DS)**

## **ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'INSTITUT**

Président de l'équipe de négociation

Matthew R. MacLeod  
Groupe : DS  
Ministère : MDN

Membre de l'équipe de négociation

Elizabeth Campbell  
Groupe : HR  
Ministère : BAC

Membre de l'équipe de négociation

John Donohue  
Groupe : DS  
Ministère : MDN

Membre de l'équipe de négociation

Jason Rancourt  
Groupe : SE-REM  
Ministère : SANTÉ

Membre de l'équipe de négociation

M. Robin Anderson  
Groupe : SE-RES  
Ministère : MPO

Membre de l'équipe de négociation

Eric Hortop  
Groupe : MA  
Ministère : STATCAN

Membre de l'équipe de négociation

Jean A. Bérubé  
Groupe : SE-RES  
Ministère : RNCAN

Négociateur

Nicholas Pernal, IPFPC

La convention collective du groupe Recherche (RE) de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a expiré le 30 septembre 2018. En vue de ratifier une nouvelle entente, votre équipe de négo a entamé des pourparlers avec l'employeur et lui a présenté ses propositions (ci-dessous) et ce, sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts ultérieurs, et sans préjudice à notre droit de corriger toute erreur ou omission. L'Institut se réserve le droit de présenter de nouvelles propositions en réponse aux questions soulevées et aux propositions présentées par l'Employeur, et de présenter de nouvelles propositions détaillées chaque fois qu'il est mentionné que des questions seront discutées ou des propositions présentées ultérieurement.

Il se réserve aussi le droit de proposer à l'occasion des titres d'article quand il n'y en a pas ou de modifier des titres existants. L'Institut propose que tous les acronymes utilisés dans la convention collective soient définis à leur première mention. Les modifications sont indiquées en caractères **gras**. Les ajouts proposés sont également **soulignés**, tandis que les suppressions proposées sont indiquées par un trait **barré** ou « – ».

Sous réserve de ce qui précède et compte tenu des modifications rédactionnelles ultérieures, dont la correction de la traduction dans la formulation courante, les autres dispositions, articles, parties d'articles, appendices et clauses seront considérés comme renouvelés.

L'IPFPC demande à l'Employeur de divulguer en détail les changements aux politiques et aux conditions de travail ainsi que les avantages qu'il peut raisonnablement prévoir de décider ou de proposer à l'extérieur de la table de négociations d'ici l'expiration de convention collective. L'Institut demande aussi à l'Employeur de communiquer volontairement l'information qui permettra aux parties de discuter de la façon dont ces changements pourraient influencer sur la valeur des propositions déposées à la table au cours de la présente ronde de négociations. L'IPFPC se réserve le droit de présenter d'autres propositions après avoir reçu cette information.

L'IPFPC propose le renouvellement de toutes les annexes à la convention collective et aux protocoles d'entente ou d'accord.

### Propositions à la table centrale

Tous les points convenus à la table centrale doivent être inclus dans la convention collective.

Si aucune entente n'est conclue à la table centrale, les parties y reprendront les pourparlers, ce qui comprend les questions d'augmentation économique et de durée du travail.

## **LIBELLÉ NON SEXISTE**

**Le syndicat souhaite discuter de l'utilisation d'un libellé inclusif et non sexiste dans la convention collective et d'un vocabulaire épicène dans la version française de la convention.**

**Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions ultérieurement à cet égard.**

## **ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION**

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

**5.02 L'employeur agira raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'administration de la présente convention.**

## ARTICLE 7 PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

### Préambule

Les parties reconnaissent la nécessité de promouvoir la créativité et l'innovation. Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, **les jeux de données**, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.

**7.01** L'Employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés **puissent facilement charger, transformer, utiliser, accéder et conserver** aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'Employeur à l'exécution de leur travail.

**7.02** L'Employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions sont conservées dans les dossiers pertinents du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'Employeur ne refuse pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'Employeur, la qualité d'auteur est reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

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

### **7.04**

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

**7.05 (nouveau) L'Employeur reconnaît que l'accès à un bon réseau Internet est essentiel à l'utilisation efficace des publications, des données, des ordinateurs et des logiciels. L'Employeur doit :**

**a) donner accès à une largeur de bande Internet équivalente à la largeur de bande à haute vitesse moyenne des fournisseurs privés de services Internet dans la région de travail; et**

**b) accélérer le débit Internet pour que les employés puissent accéder aux grands jeux de données que l'Employeur juge nécessaires à leur travail et qu'ils puissent les manipuler.**

## **ARTICLE 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Le présent article ne s'applique pas aux employés classifiés SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible.

~~Les paragraphes 9.02, 9.03 et 9.08 ne s'appliquent pas aux employés suivants :~~

- ~~• les employés qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain ou en mer.~~
- ~~• les employés classifiés DS qui effectuent des travaux sur le terrain.~~

Généralités

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

9.02 Sauf dans les cas d'urgence, de disponibilité, de rappel au travail ou d'accord mutuel, l'Employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

9.03 Rémunération des heures supplémentaires

~~Sous réserve des paragraphes 9.04 et 9.05, l~~orsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal, au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
- b. le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
- c. un deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou un jour de repos subséquent, au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
- d. nonobstant l'alinéa c) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail;
- e. La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément au paragraphe 12.05.

~~9.04 Employés effectuant des recherches sur le terrain ou en mer (sauf les DS)~~

~~Tout employé qui n'est pas classifié DS et qui effectue des travaux de recherche sur le terrain ou en mer est rémunéré pour les heures supplémentaires autorisées et effectuées au taux heure pour heure de toutes les heures de travail effectuées un jour férié désigné payé ou un jour de repos. Il n'est pas versé de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail normale.~~

~~9.05 Employés classifiés DS effectuant des travaux sur le terrain~~

~~Tout employé classifié DS qui exécute des travaux sur le terrain et qui est tenu par l'Employeur de faire des heures supplémentaires est rémunéré de la façon suivante :~~

- ~~a. un jour de travail normal, au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire en sus des trente-sept virgule cinq (37,5) heures d'une semaine de travail donnée, jusqu'à concurrence de trois (3) heures de rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour tout jour de travail normal;~~
- ~~b. un jour de repos, au tarif et demi (1 1/2), pour chaque heure supplémentaire effectuée, jusqu'à concurrence de neuf (9) heures à tarif et demi (1 1/2);~~
- ~~c. un jour férié désigné payé, au tarif et demi (1 1/2), pour chaque heure supplémentaire effectuée, jusqu'à concurrence de neuf (9) heures à tarif et demi (1 1/2), et ce, en plus de sa rémunération normale pour la journée.~~

[..]

## **ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

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

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. **la journée nationale des peuples autochtones.**

**(Renommer en conséquence.)**

[..]

## ARTICLE 14 TEMPS DE DÉPLACEMENT

**14.01** Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
  - i. sa rémunération régulière pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures, et
  - ii. au tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, ~~mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire en une journée.~~
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures de déplacement effectuées ~~jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.~~

[..]

**14.07** Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, ~~d'une durée maximale de cinq (5) heures,~~ à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

~~**14.08** Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires prévues à l'article, Promotion professionnelle.~~

**(Renumeroter en conséquence.)**

[..]

**14.09 Congé pour déplacement**

- a. L'employé 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) vingt (20)~~ nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet aux paragraphes 9.06 et 9.07.
- d. ~~Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.~~

## **ARTICLE 19 PROMOTION PROFESSIONNELLE**

### **19.03 Conférences et perfectionnement professionnel**

Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence à des conférences, à des symposiums et à des ateliers professionnels ou scientifiques ainsi qu'à d'autres réunions de même nature fait partie intégrante des activités professionnelles de l'employé et que sa présence et sa participation à ces réunions, **ainsi que les recherches effectuées dans le champ de spécialisation de l'employé, mais qui n'ont pas de lien avec les projets de travail attribués par l'Employeur,** sont considérées comme un élément important à l'amélioration de la créativité de la recherche scientifique ou du perfectionnement professionnel. Dans ce contexte, les parties reconnaissent également l'importance du réseautage avec des collègues canadiens et étrangers dans le domaine de la recherche et de la participation active à l'organisation et aux activités de sociétés scientifiques et professionnelles connexes.

#### **a. Conférences professionnelles ou scientifiques**

- i. L'employé assiste à des conférences professionnelles ou scientifiques lorsque, de l'avis de la direction, cette présence est utile au programme de recherche ou à la promotion professionnelle de l'employé.
  - ii. Chaque employé aura l'occasion d'assister à des conférences, des symposiums, des ateliers, ou des réunions semblables qui, à son avis, sont pertinents et utiles au programme de recherche ou à la promotion professionnelle de l'employé. L'Employeur ~~fait un effort raisonnable pour approuver~~ **approuve** la demande de l'employé sous réserve des nécessités du service.
  - iii. **Aux fins de ce qui précède, l'Employeur prévoira pour chaque employé au moins une activité de ce genre par année, de sorte que tous aient droit à trente-sept heures virgule cinq (37,5) par année, sans compter le temps de déplacement, pour participer aux activités décrites à l'article 19.03 de la convention collective.**
  - iv. **Un employé peut volontairement ne pas utiliser tout le temps qui lui est alloué, ou une partie de celui-ci, afin d'avoir un maximum de 75 heures une autre année.**
- (Renumeroter)**
- v. À sa demande, un employé qui n'est pas autorisé à se rendre à une conférence obtiendra les raisons du refus par écrit.
  - vi. L'employé qui assiste à une conférence, à un symposium, à un atelier, ou à une réunion semblable est considéré comme étant au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement.

- vii. L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu de l'article 14 : temps de déplacement, pour les heures de voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'une réunion du même genre.

## **b. Perfectionnement professionnel**

- i. Les parties reconnaissent qu'il est souhaitable d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés l'occasion :
  - A. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que leur lieu de travail normal, y compris dans les lieux situés à l'extérieur de la fonction publique;  
**ou**
  - B. de mener, dans leur domaine de spécialisation, des recherches qui n'ont pas directement trait aux projets qu'on leur a confiés si, de l'avis de l'Employeur, ces recherches permettront aux employés de mieux s'acquitter de leur rôle;
  - C. **de suivre des formations linguistiques, des cours de langue ou des programmes d'immersion pour améliorer leur compétence ou atteindre un certain niveau de compétence linguistique;**  
ou
  - D. **de suivre une formation en cours d'emploi, telle qu'une affectation intérimaire, une mutation de courte durée ou un détachement.**
- ii. L'employé, de concert avec l'Employeur, peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder ces affectations professionnelles, sous réserve des nécessités du service.
- iii. En vertu du présent paragraphe, l'Employeur peut choisir un employé pour une affectation de perfectionnement; dans ce cas, l'Employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- iv. L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible.
- v. L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut être remboursé de ses frais de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'Employeur juge appropriées, **y compris les dépenses conformes à la Directive sur le service extérieur du CNM.**

- vi. **À sa demande, un employé dont la demande de perfectionnement professionnel est refusée obtiendra les raisons du refus par écrit.**

#### 19.04 Normes de sélection

- a. **Les parties reconnaissent qu'approuver sans tarder les voyages permet de réduire leurs coûts. L'approbation finale ou le refus d'une demande présentée conformément au paragraphe 19.03 doit être communiqué à l'employé dans les soixante (60) jours civils suivant la demande initiale ou dans les quatorze (14) jours civils suivant la date limite d'inscription à la conférence ou à la séance de perfectionnement professionnel, selon la première de ces éventualités.**

(Renumeroter)

- b. **Si-HL** l'Employeur détermine les normes de sélection d'attribution des congés en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03 pour une classification en particulier, **et** l'employé qui en fait la demande et le représentant de l'Institut auprès du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle recevront un exemplaire de ces normes. Sur demande, l'Employeur procédera à des consultations avec le représentant de l'Institut membre du Comité au sujet des normes de sélection.
- c. Toutes les demandes de congé formulées en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03 seront revues par l'Employeur. L'Employeur fournira au représentant de l'Institut membre du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03.

#### 19.05 Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle

- 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 ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou à la suite de la mise en place d'un comité consultatif sur la promotion professionnelle. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.
- b. Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'Employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail.
- c. Les employés membres permanents des comités consultatifs ministériels ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d. L'Employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.

- e. On convient qu'aucun engagement ne sera pris par l'une des parties sur un sujet qui n'est pas de sa compétence ni de son ressort et qu'aucun engagement ne sera interprété comme changeant, amendant, modifiant les modalités de la présente convention, ou n'y ajoutant quoi que ce soit.
- f. **Le Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle recueillera, pour chaque ministère et classification, des données concernant les demandes faites conformément au paragraphe 19.03, y compris le nombre de demandes, la nature de celles-ci, ainsi que le nombre de demandes approuvées et rejetées.**

## **ARTICLE 22 DROITS D'INSCRIPTION**

**22.03** Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un conseil d'administration n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'un employé :

L'Employeur remboursera certains coûts liés aux cotisations d'un employé à une société scientifique ou professionnelle se rapportant au domaine d'expertise de cette personne ou à la recherche effectuée par celle-ci dans le cadre de son travail, et lorsque l'Employeur est convaincu que les coûts engagés pour l'employé par la Couronne pour des frais liés à des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, comme des frais d'inscription à des conférences, de publication, ou de formation, sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.

Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'Employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour un non-membre et les frais pour un membre en lien avec des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, que la Couronne aurait pu réaliser des économies financières, l'employé-e aura droit au remboursement du moins élevé des montants suivants, sans toutefois dépasser la somme de mille **cinq cents** dollars **(1 000 \$) (1 500 \$)** :

- i. le coût annuel des cotisations;  
ou
- ii. les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de l'employé-e.

~~**Cette disposition entre en vigueur le 1er avril 2017.**~~ (disposition transitoire)

## ARTICLE 23 INDEMNITÉS

### 23.02 Indemnité de vol

- a. Tout employé, à l'exception des employés touchant une indemnité de responsabilité, qui, au cours de l'exécution de ses tâches, doit travailler à bord d'un avion **expérimental** en vol, a droit à une indemnité de cent dollars (100 \$) par mois à condition qu'il accomplisse ces fonctions pendant un minimum de quinze (15) heures au cours de toute période de trois (3) mois consécutifs.
- b. ~~Aux fins du présent paragraphe, un avion expérimental est défini comme avion à l'égard duquel le ministère des Transports a délivré un permis de vol valable aux fins de recherches expérimentales.~~

### 23.03 Indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer

~~Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés classifiés DS.~~

- a. ~~L'employé qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous touche une indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer d'un montant de trois cent quarante dollars (340 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :~~
  - i. ~~qu'il justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche sur le terrain ou en mer pendant une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;~~
  - ii. ~~que le nombre minimal de jours indiqué en (i) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.~~
- b. ~~Lorsqu'il satisfait aux conditions énoncées au sous-alinéa en a)(i) et (ii), l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travaux de recherche sur le terrain ou en mer inférieures à quinze (15) jours civils.~~

**L'employé-e touche une indemnité de recherche sur le terrain ou en mer de trente-cinq dollars (35 \$) pour chaque journée complète de travail de recherche sur le terrain ou en mer.**

## **ARTICLE 29**

### **UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

#### **29.02 Tableaux d'affichage**

Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage **de l'Employeur** (y compris les tableaux d'affichage électroniques **et les dispositifs de communication de l'Employeur, incluant le courriel**), s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'agent de négociation pour y apposer ses avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'Employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'Employeur, sauf les avis relatifs aux réunions des membres de l'Institut et aux événements à caractère social et récréatif. L'Employeur a le droit de refuser d'afficher des informations qu'il considère comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

[..]

#### **29.04 (NOUVEAU)**

**L'Employeur fournit un environnement ou un lieu de réunion privé et facilement accessible pour que ses employés puissent rencontrer un délégué syndical ou un représentant du personnel de l'Institut dans chaque lieu de travail.**

## **ARTICLE 45 RÉMUNÉRATION**

### **45.07 Rémunération provisoire**

~~Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés classifiés DS.~~

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

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

**Les employés classifiés SE n'ont pas droit à une rémunération d'intérim lorsqu'ils exercent l'essentiel des fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur classifié SE-RES.**

**Les employés classifiés DS n'ont pas droit à une rémunération d'intérim lorsqu'ils exercent l'essentiel des fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur classifié DS, sauf lorsque ces fonctions comprennent celles du titulaire d'un poste de direction DS. Si le titulaire du poste de direction est à un niveau de classification inférieur ou équivalent à celui de l'employé, ce dernier touche une rémunération d'intérim comme s'il avait été nommé au niveau de classification supérieur.**

- a. ~~Le nombre requis de jours ouvrables consécutifs auquel on réfère au paragraphe 45.07 est le suivant :~~
  - ~~cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour les employés classifiés HR.~~
  - ~~cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour les employés classifiés MA.~~
- b. ~~Le libellé du paragraphe 45.07 ne s'applique pas aux employés classifiés SE. La disposition suivante régit les employés classifiés SE :~~

~~Dans ce cas, lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins cinq (5) jours consécutifs, une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur, à l'exception du sous-groupe des chercheurs, il touche, pendant la période d'intérim, une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur. Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.~~

## **APPENDICE A**

**Le syndicat désire discuter des notes sur la rémunération, de la structure et de la composition des tables de rémunération, ainsi que des augmentations économiques de certains groupes professionnels. Ces discussions s'ajouteraient à toute discussion portant sur une augmentation économique générale en cours de négociation à la table centrale de l'Institut.**

**Le Syndicat se réserve le droit de faire des propositions ultérieurement à cet égard, y compris toute modification nécessaire aux articles connexes sur la rémunération.**

## APPENDICE E

### **Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) en ce qui concerne l'intégrité scientifique**

Le présent PA a pour but d'établir un cadre pour l'élaboration conjointe de politiques et de directives sur l'intégrité scientifique entre l'IPFPC et le Conseil du Trésor, et entre l'IPFPC et les ministères.

Les parties au présent accord reconnaissent que l'intégrité scientifique fait partie intégrante du travail du ministère et de l'employé. Il est essentiel au processus décisionnel de l'administration publique d'assurer et de renforcer l'intégrité scientifique, et il incombe à tous les employés de le faire. Ainsi, les décisionnaires pourront puiser dans les données scientifiques et de sciences sociales probantes de haute qualité, rigoureuses et d'application générale pour éclairer leurs décisions. L'intégrité scientifique comprend l'application des concepts de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, visant à éviter les conflits d'intérêts ainsi que l'assurance du respect de normes élevées d'impartialité et d'éthique en matière de recherche. Dans ce contexte, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'encourager une culture d'intégrité scientifique au sein du domaine des sciences et des recherches gouvernementales.

Le gouvernement du Canada croit fermement que les sciences gouvernementales devraient être accessibles au public et qu'elles forment un élément important d'un processus décisionnel fondé sur des éléments probants.

La Directive sur la gestion des communications stipule que les porte-parole et les experts en la matière peuvent s'exprimer publiquement sur leur propre domaine d'expertise et sur leur recherche, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Les administrateurs généraux ont été invités à faire preuve d'une attention constante à la mise en œuvre des exigences de politique de leurs ministères qui permettent aux scientifiques du gouvernement de parler publiquement de leurs travaux. Dans le cadre de la mise en œuvre, les administrateurs généraux devraient communiquer directement avec les employés de leurs ministères afin de s'assurer qu'ils sont au courant de la politique de communication et de la façon dont elle s'applique à eux.

Les parties reconnaissent l'importance de faire l'équilibre entre les exigences liées à l'intégrité scientifique et celles du Code de valeurs et d'éthique du secteur public tel qu'il a été adopté le 2 avril 2012.

Les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique comprennent la publication de renseignements et de données scientifiques à l'intention du public en temps utile et conformément à la Directive du gouvernement du Canada sur le gouvernement ouvert, l'attribution et la reconnaissance des contributions de la science et des scientifiques du gouvernement du Canada, lorsqu'approprié, la reconnaissance dans des publications officielles ou dans des communications où une contribution importante (significative) a été faite aux programmes, aux politiques ou aux règlements, y compris les noms et les rôles des personnes qui y ont contribué de façon importante.

En outre, les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique permettent que la science soit de grande qualité, libre d'une interférence politique, commerciale et des

clients, assure l'éducation des employés du ministère ou de l'organisme sur le rôle de la science dans la prise de décisions fondée sur des éléments probants. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel, et du rôle des employés dans l'élaboration des politiques du gouvernement et les conseils qu'ils lui donnent.

## **Mise en œuvre et gouvernance**

Les ministères qui emploient plus de 10 membres des groupes RE ou SP doivent élaborer **et gérer** leurs propres politiques et procédures sur l'intégrité scientifique en collaboration avec les représentants de l'IPFPC de leurs lieux de travail respectifs. Ces politiques traiteront des principes et des lignes directrices indiquées plus haut, y compris le droit de parler publiquement prévu dans la convention collective. Elles doivent être achevées dans les dix-huit (18) mois suivant la signature du présent PA, **ou dans les dix-huit (18) mois suivant l'atteinte du seuil de 10 membres**. Les ministères, en collaboration avec l'IPFPC, s'efforceront de créer une politique commune qui peut servir de modèle par les ministères dans l'élaboration de leurs propres politiques sur l'intégrité scientifique. Elle doit être achevée dans les six (6) premiers mois suivant la signature de cette convention collective.

Les ministères doivent rendre compte chaque année au Comité national de consultation patronale-syndicale sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent PA et des politiques ministérielles. De plus, **le Comité de gouvernance, composé du** ~~le~~ secrétaire du Conseil du Trésor, ~~le~~ **de la conseillère** ~~conseiller~~ scientifique en chef, ~~dès qu'elle~~ sera **nommée** ~~nommé~~, et ~~le~~ président **de la présidente** de l'IPFPC se réuniront chaque année pour faire le bilan des progrès et décider de la marche à suivre. **Le Comité de gouvernance fait son travail conformément au document « Mandat : Comité de gouvernance pour la mise en œuvre de politiques et procédures en matière d'intégrité scientifique dans l'ensemble du gouvernement », comme convenu par l'IPFPC et le Conseil du Trésor le XXXXX. Ce document fait partie intégrante de la présente convention.**

**Le Conseil du Trésor du  
Canada**

Sandra Hassan

Patricia A. Phee

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

Debi Daviau

Michael Urminsky

## **NOUVEL ARTICLE**

**Le syndicat souhaite discuter des déploiements effectués dans le cadre d'opérations militaires et des traumatismes liés au stress opérationnel.**

**Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions ultérieurement à cet égard.**

## **NOUVEL ARTICLE**

**Le syndicat désire discuter de questions concernant certains employés de Recherche et développement pour la défense Canada qui travaillent principalement au Centre d'analyse et de recherche opérationnelle et qui sont membres du CARO en ce qui a trait aux procédures et aux incitatifs à la mobilité continue.**

**Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions ultérieurement à cet égard.**

**NOUVEL ARTICLE  
CONGÉ SABBATIQUE**

**Le syndicat désire discuter de la création d'un congé sabbatique.**

**Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions ultérieurement à cet égard.**

**NOUVEL ARTICLE  
MILIEU DE TRAVAIL 2.0**

**Le syndicat souhaite discuter des enjeux découlant de la mise en œuvre de diverses reconfigurations de l'infrastructure de bureautique, notamment, mais sans s'y limiter, le Milieu de travail 2.0 ou les milieux de travail axés sur les activités. Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions ultérieurement à cet égard.**

## **QUESTIONS NÉGOCIÉES À LA TABLE CENTRALE**

**Il a été déterminé que les questions suivantes feront l'objet de discussions à la table centrale de négociation de l'IPFPC. Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions sur ces sujets, ainsi que sur tout autre sujet qui n'aura pas été réglé à la table centrale de l'Institut, à une date ultérieure.**

**Paragraphe 12.01 — Inclusion du Jour de la famille**

**Paragraphe 18.04 à 18.09 et tout article connexe sur les congés de maternité, les congés et indemnités parentaux et de maternité**

**Nouvel article — Congés et indemnités liés aux maladies graves**

**Nouvel article — Congés et indemnités pour soignants**

**Article 43 — Harcèlement de nature sexuelle ou autre**

**Article 47 — Durée de la convention**

**Appendice A — Taux de rémunération**

**Annexe D — Réaménagement des effectifs**

## **PROGRAMME DE SOUTIEN ET DE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

**Le syndicat souhaite discuter du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME).**

**Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions ultérieurement à cet égard, y compris l'intégration partielle ou entière des sujets traités par les parties au sein des comités consultatifs ou techniques du PSME.**