



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'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

concernant

l'unité de négociation du groupe
scientifique et analytique (S&A)

Date d'expiration : 2018/09/30



Canada 

TABLE DES MATIÈRES

| PARTIE A - GÉNÉRALE | | PAGE |
|---|---|-------------|
| | ARTICLE A1 - OBJET DE LA CONVENTION..... | 1 |
| ** | ARTICLE A2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE..... | 1 |
| | ARTICLE A3 - CHAMP D'APPLICATION..... | 1 |
| | ARTICLE A4 - TEXTES OFFICIELS..... | 2 |
| | ARTICLE A5 - DROITS DE LA DIRECTION..... | 2 |
| ** | ARTICLE A6 - DROITS DES EMPLOYÉS..... | 2 |
| ** | ARTICLE A7 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS..... | 2 |
| | ARTICLE A8 - PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR..... | 4 |
| PARTIE B - CONDITIONS DE TRAVAIL | | |
| ** | ARTICLE B1 - DURÉE DU TRAVAIL..... | 5 |
| | ARTICLE B2 - TRAVAIL PAR POSTES..... | 6 |
| | ARTICLE B3 - HEURES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL GROUPE SE..... | 8 |
| | ARTICLE B4 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 8 |
| | ARTICLE B5 - RAPPEL AU TRAVAIL..... | 10 |
| | ARTICLE B6 - DISPONIBILITÉ..... | 11 |
| | ARTICLE B7 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS..... | 12 |
| | ARTICLE B8 - TEMPS DE DÉPLACEMENT..... | 13 |
| ** | ARTICLE B9 - INDEMNITÉ DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE..... | 15 |
| ** | ARTICLE B10 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS..... | 16 |
| ** | ARTICLE B11 - CONGÉ ANNUEL..... | 17 |
| | ARTICLE B12 - CONGÉ DE MALADIE..... | 22 |
| ** | ARTICLE B13 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ..... | 23 |
| ** | ARTICLE B14 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ..... | 24 |

| | | | | |
|----|-------------|---|---|----|
| | ARTICLE B15 | - | RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ | 29 |
| | ARTICLE B16 | - | RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES | 30 |
| ** | ARTICLE B17 | - | CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE | 30 |
| | ARTICLE B18 | - | CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES | 31 |
| | ARTICLE B19 | - | CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DU CONJOINT DE FAIT | 32 |
| ** | ARTICLE B20 | - | CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES..... | 32 |
| | ARTICLE B21 | - | CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION | 33 |
| ** | ARTICLE B22 | - | CONGÉ PAYÉ POUR SÉLECTION DE PERSONNEL | 34 |
| | ARTICLE B23 | - | CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL..... | 34 |
| | ARTICLE B24 | - | CONGÉ D'EXAMEN..... | 34 |
| ** | ARTICLE B25 | - | AUTRES CONGÉS PAYÉS..... | 35 |
| | ARTICLE B26 | - | AUTRES CONGÉS NON PAYÉS..... | 36 |
| | ARTICLE B27 | - | PROMOTION PROFESSIONNELLE | 36 |
| | ARTICLE B28 | - | INDEMNITÉ DE DÉPART | 41 |
| | ARTICLE B29 | - | EXPOSÉ DES FONCTIONS | 45 |
| | ARTICLE B30 | - | DROITS D'INSCRIPTION..... | 45 |
| | ARTICLE B31 | - | IMMUNISATION..... | 45 |
| | ARTICLE B32 | - | TRANSFORMATIONS TECHNIQUES | 45 |
| | ARTICLE B33 | - | HYGIÈNE ET SÉCURITÉ..... | 46 |
| | ARTICLE B34 | - | OBLIGATIONS RELIGIEUSES | 47 |
| | ARTICLE B35 | - | CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ..... | 47 |

PARTIE C - RELATIONS DE TRAVAIL

| | | | | |
|----|-------------|---|--|----|
| ** | ARTICLE C1 | - | COTISATIONS SYNDICALES..... | 48 |
| | ARTICLE C2 | - | UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR | 49 |
| ** | ARTICLE C3 | - | INFORMATION | 49 |
| | ARTICLE C4 | - | DÉLÉGUÉS SYNDICAUX | 50 |
| ** | ARTICLE C5 | - | CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL..... | 50 |
| | ARTICLE C6 | - | SOUS-TRAITANCE..... | 53 |
| | ARTICLE C7 | - | SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 53 |
| ** | ARTICLE C8 | - | GRÈVES ILLÉGALES | 54 |
| | ARTICLE C9 | - | INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 54 |
| ** | ARTICLE C10 | - | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS | 54 |
| | ARTICLE C11 | - | CONSULTATION MIXTE..... | 60 |
| | ARTICLE C12 | - | NORMES DE DISCIPLINE | 61 |
| | ARTICLE C13 | - | EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX DE TIERCES PARTIES..... | 61 |

PARTIE D - AUTRES TERMES ET CONDITIONS

| | | | | |
|----|------------|---|--|----|
| ** | ARTICLE D1 | - | EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL | 62 |
| ** | ARTICLE D2 | - | APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ..... | 64 |
| | ARTICLE D3 | - | RÉFÉRENCES D'EMPLOI | 65 |
| | ARTICLE D4 | - | HARCÈLEMENT SEXUEL | 65 |
| | ARTICLE D5 | - | ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION | 66 |

PARTIE E - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

| | | | | |
|----|------------|---|---|----|
| ** | ARTICLE E1 | - | RÉMUNÉRATION | 66 |
| ** | ARTICLE E2 | - | LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE | 68 |

| | | | |
|------------|---|--|---------------------------------|
| ARTICLE E3 | - | REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION | 69 |
| ** | | ARTICLE E4 | - DURÉE DE LA CONVENTION.....69 |

**** APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

| | | | |
|----|---|---|----|
| AG | - | Groupe Agriculture | 71 |
| BI | - | Groupe Sciences biologiques | 72 |
| CH | - | Groupe Chimie | 73 |
| CO | - | Groupe Commerce..... | 74 |
| EN | - | Groupe Génie et arpentage..... | 75 |
| ES | - | Groupe Économiques, sociologie et statistiques..... | 77 |
| PG | - | Groupe Achat et approvisionnement | 79 |
| SE | - | Groupe Recherche scientifique | 81 |
| SR | - | Groupe Science réglementaire..... | 83 |

| | | | |
|----|--|--------------------------------|----|
| ** | | NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION..... | 84 |
|----|--|--------------------------------|----|

| | | | |
|----|--|--|----|
| ** | | TABLES DES PLUS FAIBLES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON..... | 88 |
|----|--|--|----|

| | | | |
|----|--|--|----|
| ** | | APPENDICE B - TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI | 91 |
|----|--|--|----|

| | | | |
|--|--|---|-----|
| | | APPENDICE C - TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL | 114 |
|--|--|---|-----|

| | | | |
|--|--|---|-----|
| | | APPENDICE D - LETTRE D'ENTENTE SUR LE BLOCAGE DES POSTES..... | 115 |
|--|--|---|-----|

| | | | |
|----|--|--|-----|
| ** | | APPENDICE E - PROTOCOLE D'ACCORD DE DIVULGUER DES RENSEIGNEMENTS.... | 117 |
|----|--|--|-----|

| | | | |
|----|--|---|-----|
| ** | | APPENDICE F - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN ET LE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS..... | 122 |
|----|--|---|-----|

| | | | |
|----|--|--|-----|
| ** | | APPENDICE G - PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE..... | 125 |
|----|--|--|-----|

* Les astérisques indiquent la nouvelle renumérotation.

** Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

PARTIE A GÉNÉRAL

ARTICLE A1 OBJET DE LA CONVENTION

- A1.01** La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.
- A1.02** Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, d'appliquer des normes professionnelles, et de favoriser le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de l'Agence canadienne d'inspection des aliments auxquels appartiennent les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

****ARTICLE A2 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- A2.01** L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur exclusif pour tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 27 octobre 1997 et modifié par la Commission le 20 avril 1999 et le 22 décembre 1999 pour l'unité de négociation scientifique et analytique.

- A2.02** L'Employeur reconnaît que l'Institut a la compétence et le droit de négocier en vue d'en arriver à une convention collective, et l'Employeur et l'Institut conviennent de négocier de bonne foi, conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

ARTICLE A3 CHAMP D'APPLICATION

- A3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'Employeur.
- A3.02** Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

**ARTICLE A4
TEXTES OFFICIELS**

A4.01 Les textes français et anglais de la convention sont des textes officiels.

**ARTICLE A5
DROITS DE LA DIRECTION**

A5.01 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.

**** ARTICLE A6
DROITS DES EMPLOYÉS**

A6.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

A6.02 Les employés pourront s'exprimer sur la science et leurs recherches, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public adopté le 2 avril 2012, sans nécessairement être désignés comme porte-parole officiels auprès des médias.

**** ARTICLE A7
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

A7.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

- (a) « *congé* » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail; (*leave*)
- (b) « *conjoint de fait* » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec l'employé; (*common-law partner*)
- ****
- (c) « *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 au travail, et de l'indemnité de disponibilité; (*compensatory leave*)
- (d) « *cotisations syndicales* » désigne les cotisations établies en application des Statuts et du Règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale; (*membership dues*)

- (e) « emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention; (continuous employment)
- ****
- (f) « employé » désigne l'employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation; (employee)
- (g) « Employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'Agence canadienne d'inspection des aliments; (Employer)
- (h) « époux » sera interprété, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur; (spouse)
- (i) « heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par un employé en excédent de son horaire de travail quotidien; (overtime)
- (j) « Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada; (Institute)
- (k) « jour de repos » par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé; (day of rest)
- (l) « jour férié désigné payé » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention; (designated paid holiday)
- (m) « mise en disponibilité » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister; (lay-off)
- (n) « région du lieu d'affectation » s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages; (headquarters area)
- (o) « tarif double » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2); (double time)
- (p) « tarif et demi » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 ½); (time and one-half)
- (q) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176); (weekly rate of pay)

- (r) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept virgule cinq (37,5); (hourly rate of pay)
- (s) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5); (daily rate of pay)
- (t) « unité de négociation » désigne tout le personnel de l'Employeur faisant partie de l'un des groupes décrits à l'article A2 – Reconnaissance syndicale. (bargaining unit)

**

A7.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées,

**

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

**

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

ARTICLE A8 PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

- A8.01** Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.
- A8.02** L'Employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'Employeur à l'exécution de leur travail.
- A8.03** L'Employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions seront conservées dans les dossiers pertinents de l'Agence pendant la durée normale de ces dossiers. L'Employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'Employeur, la qualité d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications de l'Agence.
- A8.04** 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.
- A8.05**
- (a) L'Employeur peut suggérer des révisions à une publication et refuser l'autorisation de publier une publication.
 - (b) Lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, s'ils le demandent.

- (c) Lorsque l'Employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

PARTIE B CONDITIONS DE TRAVAIL

****ARTICLE B1 DURÉE DU TRAVAIL**

Cet article ne s'applique pas :

- aux employés du groupe SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible, voir la clause B3 – Heures particulières de travail - groupe SE

B1.01 Dispositions générales

Aux fins du présent article, une semaine comprend sept (7) jours consécutifs, commençant à 00 h 01 le lundi et se terminant à 24 h 00 le dimanche. Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01.

B1.02 Horaire de travail normal

La semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause repas, entre 06 h 00 et 18 h 00. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement.

B1.03 Horaire de travail flexible

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

B1.04 Jours de repos

L'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs par période de sept (7) jours, à moins que les besoins du service ne le permettent pas.

B1.05 Registre mensuel des présences

Les employés présentent un registre mensuel des présences, sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

B1.06 Semaine de travail comprimée

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

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

B1.07 Lorsque les exigences du service le permettent, on accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail normale.

ARTICLE B2 TRAVAIL PAR POSTES

- B2.01**
- (a) « Horaire des postes » désigne la répartition des postes de travail pendant une période donnée n'excédant pas deux (2) mois consécutifs et comporte les jours de repos et les jours fériés désignés payés;
 - (b) en ce qui concerne les employés qui travaillent par postes, la durée du travail doit être établie de manière à ce que les employés travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour au cours de la période de l'horaire des postes;
 - (c) l'employé doit bénéficier d'une moyenne de deux (2) jours de repos consécutifs par semaine au cours de la période de l'horaire de travail régulier.

B2.02 Aux fins de la présente convention, lorsque le poste à l'horaire d'un employé ne commence pas et ne se termine pas le même jour, à toutes fins utiles, ce poste sera réputé avoir été effectué entièrement :

- (a) le jour où il a commencé si la moitié ($\frac{1}{2}$) ou plus des heures de travail tombent ce jour-là ;
- ou
- (b) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié ($\frac{1}{2}$) des heures de travail tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos sera réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième jour de repos commencera juste après minuit à la fin du premier jour de repos de l'employé ou juste après minuit à la fin du jour férié désigné payé séparant les deux jours de repos.

B2.03 En établissant l'horaire de travail, l'Employeur doit faire en sorte que :

- (a) les employés travaillent pendant les différents postes par roulement de façon ce que les postes de travail de nuit, les postes de travail de soir et les fins de semaine soient répartis équitablement parmi les employés qualifiés facilement disponibles et, selon que les nécessités du service le permettent, par tous les employés visés par l'horaire de travail;
- (b) le poste de travail d'un employé devrait commencer au moins quinze (15) heures après que celui-ci a terminé son poste précédent.

B2.04 (a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des désirs des employés intéressés lorsqu'il organise les postes d'un tel horaire. Afin de pouvoir satisfaire aux désirs des employés intéressés, l'Employeur établira un horaire de travail provisoire et l'affichera au moins vingt-huit (28) jours civils à l'avance. Le calendrier de travail définitif sera affiché sept (7) jours civils avant le commencement de l'horaire.

- (b) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent en vertu de cet article 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.

B2.05 À condition que soit donné un préavis suffisant et avec l'approbation de l'Employeur, les employés peuvent échanger leur poste de travail si cela n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'Employeur.

B2.06 (a) S'il n'est donné à l'employé qu'un préavis de moins de quarante-huit (48) heures portant modification de son poste d'horaire, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour le travail exécuté au cours du premier poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux des heures normales.

- (b) Nonobstant l'alinéa B2.06 (a), lorsqu'un employé demande que soit modifié son poste de travail et que l'Employeur accepte sa demande, l'employé sera rémunéré au taux des heures normales pour les heures travaillées au cours du premier poste modifié.

B2.07 Une pause repas régulière devra être fixée le plus près possible du milieu du poste. Toutefois, cette pause pourrait être échelonnée dans le cas des employés exécutant des opérations continues.

B2.08 Il se peut que certains employés exerçant des opérations continues soient appelés à travailler pendant le poste complet. Ces employés seront rémunérés pour la pause repas d'une demi-heure (½) travaillée au taux applicable, s'ils sont dans l'impossibilité de quitter leur travail pour prendre une pause repas.

B2.09 Les employés présentent un registre de présences mensuel sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

B2.10 Prime de poste

L'employé touche une prime de poste pour toutes les heures de travail accomplies, y compris les heures supplémentaires, qu'il effectue pendant des postes dont plus de la moitié (½) sont prévus à l'horaire entre 18 h 00 et 06 h 00, à raison de deux dollars (2,00 \$) de l'heure.

B2.11 Prime de fin de semaine

- (a) Les employés touchent une prime de deux dollars (2,00 \$) de l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées tel que stipulé à l'article B2.11 (b).
- (b) Les primes de fin de semaine sont versées à l'égard de toutes les heures normalement prévues à l'horaire effectuées un samedi et/ou un dimanche au taux horaire normal.

**ARTICLE B3
HEURES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL
GROUPE SE**

Cet article ne s'applique pas aux employés du groupe SE touchés par l'article B1 – Heures de travail.

- B3.01**
- (a) La conduite des activités de recherche scientifique nécessite un milieu de recherche souple. Par conséquent, aucun effort raisonnable ne sera épargné pour assurer un milieu de recherche où la durée du travail peut être aménagée pour répondre aux besoins des programmes de recherche.
 - (b) Sous réserve des dispositions de la présente convention relative aux congés, l'année de travail normale est de mille neuf cent cinquante (1950) heures. Elle va du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante inclusivement. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, la durée du travail est établie de façon à se prêter aux projets de recherche particuliers de l'employé.

B3.02 Les employés présentent un registre de présences mensuel sur lequel seules les absences doivent être indiquées.

**ARTICLE B4
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Cet article ne s'applique pas :

- aux employés du groupe SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible, voir la clause B3 – Heures particulières de travail Groupe SE;
- aux employés du groupe SE qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain, voir la clause B9 – Indemnité de travaux de recherche sur le terrain.

B4.01 Lorsqu'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 de l'employé, au tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
- (b) Le premier jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
- (c) (i) Un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour ou un jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
- (ii) Nonobstant l'alinéa (c) (i) 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 ½) pour le premier jour de travail;
- (d) (i) Pendant un jour férié désigné payé, au tarif et demi (1 ½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé désigné payé;

ou

- (ii) Lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à la clause B4.01 (c), (d), il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

B4.02 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

B4.03 Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail, de disponibilité ou d'accord mutuel, l'Employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

B4.04 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement.

B4.05 (a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de dix dollars et cinquante (10,50 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- (b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en (a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de dix dollars et cinquante (10,50 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas dans son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- (c) Les clauses B4.05 (a) et (b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE B5 RAPPEL AU TRAVAIL

Cet article ne s'applique pas :

- aux employés du groupe SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible, voir la clause B3 – Heures particulières de travail Groupe SE;
- aux employés du groupe SE qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain, voir la clause B9 – Indemnité de travaux de recherche sur le terrain.

B5.01 (a) Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'un employé qui est en disponibilité est rappelé au travail par l'Employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

(i) un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires,

ou

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

B5.02 Lorsqu'un employé est rappelé au travail sans qu'il ait à quitter l'endroit où il a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu en B5.01 (a) (i) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période d'une (1) heure.

B5.03 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement.

B5.04 Non-cumul des paiements

Les paiements prévus dans les dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux congés désignés payés et à la disponibilité de la présente convention collective ainsi qu'en vertu de la clause B5.01 ne peuvent être cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

B5.05 Sauf si l'employé est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

B5.06 L'employé qui est rappelé au travail dans les conditions décrites au paragraphe B5.01 et qui est tenu d'utiliser des services de transport autres que les transports en commun habituels a droit au remboursement des frais raisonnables engagés, comme suit :

- (a) une indemnité de kilométrage au taux normalement versé par l'Employeur lorsque l'employé utilise son automobile personnelle; ou
- (b) les dépenses personnelles engagées relativement à l'utilisation d'un autre moyen de transport en commun.

Le temps mis par l'employé rappelé au travail pour se rendre au travail ou à en revenir n'est pas comptabilisé dans les heures de travail.

ARTICLE B6 DISPONIBILITÉ

Cet article ne s'applique pas :

- aux employés du groupe SE qui travaillent selon un horaire annuel de travail flexible, voir la clause B3 – Heures particulières de travail Groupe SE;
- aux employés du groupe SE qui effectuent des travaux de recherche sur le terrain, voir la clause B9 – Indemnité de travaux de recherche sur le terrain.

B6.01 Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (½) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

B6.02 Un employé en disponibilité qui est appelé au travail par l'Employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément aux dispositions de l'article B5 - Rappel au travail.

B6.03 (a) L'employé qui est tenu d'être disponible doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de télécommunication connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé. L'Employeur fournit normalement un moyen de communication électronique ou un téléphone cellulaire à l'employé mis en disponibilité.

(b) Lorsque l'employé à qui l'Employeur a fourni un moyen de communication électronique ou un téléphone cellulaire n'est pas tenu d'être disponible pour répondre aux appels, il n'est pas réputé être en disponibilité.

B6.04 L'employé appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne recevra aucune indemnité de disponibilité.

B6.05 Sauf si l'employé est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

B6.06 Non-cumul des paiements

Les paiements prévus dans les dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux congés désignés payés et à la disponibilité de la présente convention collective ainsi qu'en vertu de la clause B6.02 ne peuvent être cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

**ARTICLE B7
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

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

B7.01 Sous réserve de la clause B7.02, 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 fête du Canada,
 - (f) la fête du Travail,
 - (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
 - (h) le jour du Souvenir,
 - (i) le jour de Noël,
 - (j) l'après-Noël,
 - (k) un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille; dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août,
- et
- (l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

B7.02 L'employé qui est absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article C5 – Congé pour les questions concernant les relations du travail.

B7.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos.

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu de la clause B7.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos.

B7.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause B7.03 :

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

et

(b) le travail accompli par un employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

B7.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé

La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément à l'article B4.01 (d) (i) et (ii) sur les heures supplémentaires.

B7.06 Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application de la clause B7.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

**ARTICLE B8
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

B8.01 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) a rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures,

et

(ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire excédant une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire, ou quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire pour les voyages effectués au-delà de l'Amérique du Nord.

(c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire, ou quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire pour les voyages effectués au-delà de l'Amérique du Nord.

B8.02 Aux fins de la clause B8.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

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

(b) Lorsqu'il voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'Employeur nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

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

B8.03 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

B8.04 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement.

B8.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants : B1 – Durée du travail, B4 – Heures supplémentaires et B7 – Jours fériés désignés payés.

B8.06 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

B8.07 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

B8.08 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) nuits dans une année financière a droit à quinze (15) heures de congé payé. De plus, l'employé 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.
- (c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article B35 (Congé compensatoire payé).
- (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 séminaires.

**** ARTICLE B9 INDEMNITÉ DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

Indemnité de travaux de recherche sur le terrain – groupes SE

Cet article ne s'applique qu'aux employés du groupe SE.

B9.01 L'employé, qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous, touche une indemnité de travaux de recherche sur le terrain de deux cent soixante-dix dollars (270 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :

- (a) qu'il justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche sur le terrain au cours d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
- (b) que le nombre minimal de jours indiqué en a) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.

B9.02 Lorsqu'il satisfait aux conditions énoncées aux clauses B9.01a) et b), l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travaux de recherche sur le terrain inférieures à quinze (15) jours civils.

B9.03 L'employé qui effectue des travaux de recherche sur le terrain est rémunéré au taux heure pour heure pour toutes les heures supplémentaires autorisées qu'il a effectuées un jour de repos ou un jour férié désigné payé. Il n'est pas versé de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail normale.

Indemnité de travaux de recherche en mer

Cette article ne s'applique qu'au groupe de la Recherche scientifique.

B9.04 L'employé, qui satisfait aux conditions énoncées ci-dessous, touche une indemnité de travaux de recherche en mer de deux cent soixante-dix dollars (270 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :

- (a) qu'il justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche en mer au cours d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
- (b) que le nombre minimal de jours indiqué en a) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.

B9.05 Lorsqu'il satisfait aux conditions énoncées aux clauses B9.04 (a) et (b), l'employé est rémunéré au prorata pour les périodes de travaux de recherche en mer inférieures à quinze (15) jours civils.

B9.06 L'employé qui effectue des travaux de recherche en mer est rémunéré au taux heure pour heure pour toutes les heures supplémentaires autorisées qu'il a effectuées un jour de repos ou un jour férié désigné payé. Il n'est pas versé de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail normale.

À la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu de la présente clause peut être versée sous forme de congés compensatoires au tarif en vigueur. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et non utilisés le 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés aux taux de rémunération de l'employé au 30 septembre.

Indemnité de plongée

Cet article ne s'applique qu'aux groupes BI et SE.

B9.07 Les employés qui, par la fonction de leur poste, doivent faire de la plongée (selon la définition de ce mot figurant ci-après) recevront une indemnité de vingt dollars (20,00 \$) l'heure. L'indemnité minimale est de deux (2) heures par plongée.

B9.08 Une plongée correspond à la durée totale d'une ou plusieurs périodes au cours de toute période de huit (8) heures durant lesquelles l'employé est tenu de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome.

**** ARTICLE B10 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

B10.01 En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

B10.02 Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

B10.03 L'employé a droit d'avoir accès à l'information concernant le solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

B10.04 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

B10.05 Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

B10.06 Un employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

B10.07 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

(a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé 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.

B10.08 Les crédits de congé sont acquis à raison d'un jour équivalent à sept virgule cinq (7,5) heures.

B10.09 Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question, sauf pour Congé de deuil payé où le mot « jour » a le sens de jour civil.

**** ARTICLE B11 CONGÉ ANNUEL**

B11.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

B11.02 Acquisition des crédits de congé annuel

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

- (a) Dans le cas des employés des groupes AG, BI, CH, EN, ES, PG, CO, SE-RES-01, SE-RES-02 et SE-REM-01.
 - (i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois au taux horaire normal de l'employé jusqu'au mois où a lieu son huitième (8e) anniversaire de service;
 - (ii) douze virgule cinq (12,5) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son huitième (8e) anniversaire de service;
 - (iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son seizième (16e) anniversaire de service;
 - (iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son dix-septième (17e) anniversaire de service;
 - (v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
 - (vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
 - (vii) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

VOIR APPENDICE « C » TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL

- (b) Dans le cas des employés des groupes SE-RES-03, SE-RES-04, SE-RES-05 et SE-REM-02
 - (i) réservé;
 - (ii) douze virgule cinq (12,5) heures par mois au taux horaire normal de l'employé jusqu'au mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;
 - (iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;

- (iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- (v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- (vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- (vii) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois au taux horaire normal de l'employé à partir du mois où a lieu son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

VOIR APPENDICE « C » TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL.

- B11.03** (a) Aux fins de la présente clause seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté à l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité, ni à l'employé qui touche une indemnité de départ en vertu des articles B28.05 ou B28.08 ou de dispositions semblables d'autres conventions collectives, et qui n'a pas encore quitté l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou la fonction publique.
- (b) Aux fins du paragraphe B11.03 (a) seulement, à compter du 1^{er} avril 2012, les membres pourront bénéficier des crédits de congés annuels additionnels que pourrait leur valoir toute période de service continu de six (6) mois ou plus dans les Forces canadiennes en tant que membre de la force régulière ou de la force de réserve (classe B ou C).

B11.04 Droit au congé annuel payé

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

B11.05 Attribution de congé annuel

Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :

- (a) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;

- (b) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

B11.06 Remplacement d'un congé annuel

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder :

- (a) un congé de deuil,

ou
- (b) un congé de maladie sur production d'un certificat médical, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

B11.07 (a) Report des congés annuels

Lorsque, dans une année de référence pour congé, tous les congés n'ont pas été attribués, la portion non utilisée de ces congés annuels est reportée à l'année suivante.

(b) Liquidation des congés annuels.

Pendant une année de référence pour congé, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés doivent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

B11.08 Rappel pendant le congé annuel

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

- (a) se rendre à son lieu de travail,

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

B11.09 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de la clause B11.08, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

B11.10 Annulation d'un congé annuel

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

B11.11 Congé de cessation d'emploi

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

B11.12 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

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

B11.13 Abandon de poste

Nonobstant la clause B11. 11, tout employé dont l'emploi prend fin par suite de l'article 12 (2) (d) de la *Loi sur la gestion des Finances publiques* a le droit de toucher le paiement dont il est question à la clause B11. 11 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

B11.14 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

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

B11.15 Nomination à un poste dans un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V

Nonobstant la clause B11.11, 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, acquis mais non utilisés à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

B11.16 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 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.

B11.17 (a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe B11.03

(b) Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe B11.17 (a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause B11.07 (a) et (b) visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE B12 CONGÉ DE MALADIE

B12.01 Crédits

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

B12.02 Tout employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

(a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et

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

B12.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaire aux exigences de la clause B12.02 (a).

B12.04 Un employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

B12.05 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

- B12.06** Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause B12.02, 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, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.
- B12.07** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi précédente à l'Agence canadienne d'inspection des aliments lui seront rendus si l'emploi a pris fin en raison d'une mise en disponibilité et s'il est réengagé à l'Agence canadienne d'inspection des aliments au cours de l'année suivant sa mise en disponibilité.

**** ARTICLE B13 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

B13.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, ou un grand-parent et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :
- (i) est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de 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, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire; en outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- (b) À la demande de l'employé, un tel congé de deuil payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes totalisant un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

- (c) Lorsque l'employé souhaite diviser son congé 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 dans les douze (12) mois qui suivent le décès pour permettre à l'employé d'assister à une cérémonie.

**

- (iii) L'employé peut bénéficier, au total, d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins de déplacement pour ces deux périodes.

*

- (d) L'employé a droit à un maximum d'un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur et des grand-parents d'un conjoint.

*

- (e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le président peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une manière différente que ce qui est prévu aux clauses B13.01 (a) (i) et (d).

*

- (f) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil aux termes de la présente clause, l'employé bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

****ARTICLE B14**

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

B14.01 Congé de maternité et/ou parental 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) 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 ou de la conjoint-e de fait) ou un 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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- (c) Nonobstant l'alinéa (b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné à l'alinéa (b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

- (d) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :
 - (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé de maternité et/ou parental non payé et que son enfant est hospitalisé,

ou
 - (ii) si l'employé-e a commencé son congé de maternité et/ou parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé de maternité et/ou 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 de maternité et/ou parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines pour congé de maternité). Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse ou le jour où l'enfant lui est confié.
- (e) L'Employeur peut exiger de l'employé-e un certificat médical attestant son état de grossesse, un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (f) Sauf exception valable, l'employé-e doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité et/ou parental non payé afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires en son absence.
- (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.
- (h) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble.
- (i) 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 B12 – Congé de maladie. Aux fins du présent alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article B12 – Congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (j) 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.

**

B14.02 Indemnité de maternité et/ou parental

- (a) L'employé-e qui se voit accorder un congé de maternité et/ou parental non payé reçoit une indemnité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit ci-dessous pourvu qu'il ou qu'elle :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé;
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité ou parentales 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 par laquelle il ou elle s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé non payé autorisé prend fin (à moins que cette date soit modifiée par une autre période de congé non payé autorisé) et à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a touché l'indemnité.

**

- (b) si l'employé-e ne retourne pas au travail auprès de l'Employeur, de Parcs Canada, de l'Agence du revenu du Canada ou de l'administration publique centrale ou s'il ou elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée au paragraphe B14.02 (a) (iii), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou qu'elle est décédé-e, mis-e en disponibilité ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au paragraphe B14.02 (a) (iii) 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 qu'elle est devenu-e invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, il ou elle doit rembourser au prorata à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante :

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

Toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé-e par l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale 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 (a) (iii).

- (c) Pour les besoins de B14.02 (a) (iii) et (b), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à B14.02 (a) (iii), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à B14.02 (b).

**

- (d) Les indemnités de maternité et/ou parental versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti un délai de carence avant de recevoir des prestations de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, l'employé-e est admissible à recevoir la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité de maternité, parentale, de paternité ou d'adoption, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait été admissible s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes 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 du Régime québécois d'assurance parentale et qui, par la suite, est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

**

- (iv) Dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'Assurance emploi et qui, par la suite, est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

**

- (v) Dans le cas d'un-e employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'Assurance emploi et qui, par la suite, est toujours en congé parental non payé, il ou elle est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins, le cas échéant, toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que l'employé e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue à (d) (iv) pour le même enfant.

**

- (e) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question à B14.02 (d) (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 qu'elle reçoit des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (f) L'indemnité de maternité et/ou parental à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à 14.02 (d) ci-dessus, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (d) 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 et/ou 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 et/ou 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 en B14.02 (g) (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.
- (h) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question en B14.02 (g) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- (i) Nonobstant B14.02 (h), et sous réserve de B14.02 (g) (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 de maternité et/ou parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- (j) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle reçoit une indemnité de maternité et/ou parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- (k) Les indemnités de maternité et/ou parentales versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

**

- (l) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines.

B14.03 Indemnité spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- (a) L'employé-e qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité précisés aux prestations de grossesse et/ou parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de grossesse ou parentales de l'assurance-emploi, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé reçoit, pour chaque semaine de congé de grossesse ou de congé parental durant laquelle il ou elle ne reçoit pas de prestations pour les raisons susmentionnées, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations hebdomadaires qu'il ou qu'elle reçoit en vertu du Régime AI, de l'AILD, du RACGFP ou en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- (b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et en vertu de B14.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations de maternité et/ou 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 de maternité et/ou parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués ci-haut.

B14.04 Dispositions transitoires

L'employé-e qui est en congé de maternité et/ou parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

ARTICLE B15 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- B15.01** (a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- (b) La demande dont il est question à l'alinéa B15.01 (a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

- (c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa B15.01 (a); 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 :
- (i) modifie ses tâches ou la réaffecte,
 - ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- (d) L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- (e) Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- (f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE B16 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

- B16.01** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- B16.02** 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 B17 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE**

- B17.01** Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère en remariage ou les parents nourriciers), et de tout autre parent résidant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.

- B17.02** Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- (a) l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (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 en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à l'Agence canadienne d'inspection des aliments et de 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.
 - (e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- B17.03** Un employé 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.

ARTICLE B18 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

- B18.01** 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 pour ses obligations personnelles;
 - (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
 - (c) l'employé a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique 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;
 - (d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa B18.01 (a) 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;

et

- (e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa B18.01 (b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE B19 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DU CONJOINT DE FAIT

- B19.01** À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint ou le conjoint de fait est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint ou le conjoint de fait est réinstallé temporairement.

**** ARTICLE B20 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

- B20.01** (a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint légal ou de fait et les enfants en tutelle de l'employé), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents et le petit-fils et la petite-fille de l'employée, tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé.
- (b) Le nombre total de congé payé qui peut être accordé en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une (1) année financière.

- (c) Sous réserve de l'alinéa B20.01 (b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge 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;
- (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

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

**

(iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes ;

**

(v) pour assister à une activité scolaire, si le superviseur en a été prévenu le plus longtemps possible avant la date du congé;

**

(vi) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;

**

(vii) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au B20.01 (b) peuvent être utilisées pour aller à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou para juridique pour des affaires non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre conseiller professionnel, si le superviseur en a été prévenu le plus longtemps possible avant la date du congé.

ARTICLE B21 CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

B21.01 Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligé :

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

(b) de faire partie d'un jury;

ou

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

(i) dans une cour de justice ou sur son autorisation;

(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 celles où il exerce les fonctions de son poste;

(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;

ou

- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

**** ARTICLE B22
CONGÉ PAYÉ POUR SÉLECTION DE PERSONNEL**

B22.01 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*, avec laquelle ou lequel l'Agence canadienne d'inspection des aliments a un accord concernant les zones de sélection, 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 B23
CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL**

B23.01 Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- (a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé;
- (b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi;

ou

- (c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail, si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition, pour pertes de salaire subies.

**ARTICLE B24
CONGÉ D'EXAMEN**

B24.01 L'Employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'éducation, un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'Employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

**** ARTICLE B25
AUTRES CONGÉS PAYÉS**

B25.01 À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuable à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

****** 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.

B25.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole

****** À compter du 1^{er} avril 2018, le paragraphe Congé pour accomplir du travail de bénévole sera supprimée de la convention collective.

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, durant chaque année financière, jusqu'à 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.

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

B25.03 Congé pour des raisons personnelles

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, durant chaque année financière, jusqu'à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons personnelles.

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

À compter du 1^{er} avril 2018, la disposition précédente est remplacée par la suivante :

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis de cinq (5) jours ouvrables, l'employé 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 soixante-quinze (3,75) heures chacune.

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

ARTICLE B26 AUTRES CONGÉS NON PAYÉS

B26.01 À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.

ARTICLE B27 PROMOTION PROFESSIONNELLE

B27.01 Préambule

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

B27.02 Congé d'éducation

- (a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé d'une durée allant jusqu' à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir.
- (b) L'employé en congé d'éducation non payé en vertu de la présente clause reçoit une indemnité tenant lieu de traitement de pas moins de cinquante pour cent (50 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'Employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- (c) Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. L'employé est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- (d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'éducation, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :
 - (i) abandonne le cours,

- (ii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours,
ou
- (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou d'une mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours, il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu de la présente clause, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

B27.03 Assistance aux conférences et aux congrès

- (a) La promotion professionnelle désigne une activité qui, selon l'Employeur, est susceptible d'aider l'employé à acheminer sur le plan professionnel et l'Employeur à atteindre ses objectifs. Les activités énumérées ci-après sont jugées 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'étude dans un domaine spécialisé ayant un lien direct avec le travail de l'employé.
- (b) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- (c) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- (d) L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- (e) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur est réputé être en fonctions et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.
- (f) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.

- (g) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles B4 – Heures supplémentaires et B8 – Temps de déplacement pour les heures passées à une conférence ou à un congrès, conformément aux dispositions de la présente clause, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa (e) ci-dessus.

B27.04 Perfectionnement professionnel

- (a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :
 - (i) de participer à des ateliers, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif,
 - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'Employeur,
 - (iii) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'Employeur, ces recherches sont requises pour permettre à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles.
- (b) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa B27.04 (a).
- (c) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, et l'Employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- (d) Lorsqu'un employé est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, l'Employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- (e) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles B4 – Heures supplémentaires et B8 – Temps de déplacement durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.
- (f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

B27.05 Conférences scientifiques et perfectionnement professionnel

Les clauses B27.05, B27.06 et B27.07 s'appliquent seulement au groupe SE.

Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence à des conférences et à des ateliers scientifiques ainsi qu'à d'autres réunions de même nature fait partie intégrante des activités de recherche scientifique de l'employé et que la présence et la participation à ces activités sont considérées comme un élément important de la recherche scientifique.

B27.06 Conférences scientifiques

- (a) L'employé assiste à des conférences scientifiques ayant trait à son domaine de spécialisation lorsque, de l'avis de la direction, cette présence est utile au programme de recherche.
- (b) L'employé peut recommander à la direction des conférences, des ateliers ou des réunions semblables qui, à son avis, sont pertinents et utiles au programme de recherche.
- (c) L'employé qui assiste à une conférence, à un atelier ou à une réunion semblable est considéré comme étant au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement.
- (d) L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu de la clause B8 – Temps de déplacement, pour les heures de voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'une réunion du même genre.

B27.07 Perfectionnement professionnel

- (a) Les parties reconnaissent qu'il est souhaitable d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés l'occasion de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou dans des endroits autres que leur lieu de travail, y compris dans des locaux autres que ceux de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.
- (b) L'employé, de concert avec l'Employeur, peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, et l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder ces affectations professionnelles, sous réserve des nécessités du service.
- (c) En vertu de la présente clause, 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 entreprendre.
- (d) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible.

- (e) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut se voir rembourser ses dépenses raisonnables de voyage et d'autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

B27.08 Normes de sélection

- (a) Si l'Employeur détermine les normes de sélection d'attribution de congés en vertu des clauses B27.02 à B27.07 pour un groupe en particulier, l'employé qui en fait la demande et le représentant de l'Institut auprès du Comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments recevront un exemplaire de ces normes. Sur demande, l'Employeur procédera à des consultations avec le représentant de l'Institut membre du Comité consultatif au sujet des normes de sélection.
- (b) Les demandes de congé présentées en vertu des clauses B27.02 à B27.07 seront revues par l'Employeur. L'Employeur fournira au représentant de l'Institut membre du Comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des clauses B27.02 à B27.07.

B27.09 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. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.
- (b) Le Comité consultatif de l'Agence canadienne d'inspection des aliments 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.

ARTICLE B28 INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 8 septembre 2014, les sous-clauses B28.01 (b) et (c) ne sont plus en vigueur dans la présente Convention collective.

B28.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause B28.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

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

- (b) Démission

Lors de la démission, sous réserve de la clause B28.01 (c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié ($\frac{1}{2}$) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

(c) Retraite

- (i) Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.
- (ii) L'employé qui a été employé continuellement pendant plus d'une (1) année et dont l'emploi cesse en raison de l'âge au moment où il a atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou plus et qui, en raison d'un manque de service ouvrant droit à pension, n'a pas droit à une pension à jouissance immédiate, touche une indemnité de départ calculée de la même façon que les dispositions de la clause B28.01 (c) (i) ci-dessus.

(d) Décès

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération 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.

(e) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, l'employé reçoit une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines.

(f) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité ou 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, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12 (2) (d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

B28.02 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à la clause B28.01 et B28.05 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision et aux fins de l'application des clauses B28.05 à B28.08, le montant versé en vertu de ces clauses ou de dispositions semblables dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration de B28.02.

B28.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

B28.04 Nomination à un poste chez un autre Employeur

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit tous les paiements d'indemnité de départ découlant de l'application du paragraphe B28.01 (b) avant le 8 septembre 2014 ou des clauses B28.05 à B28.08 à compter du 8 septembre 2014.

B28.05 Prestations d'indemnité de départ

- (a) Sous réserve de la clause B28.02, les employés nommées pour une durée indéterminée ont droit, le 8 septembre 2014 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 raison d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- (b) Sous réserve de la clause B28.02, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit, le 8 septembre 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

B28.06 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé et ce, en fonction des choix suivants :

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 8 septembre 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 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 la sous-clause 28.07 (c).

B28.07 Choix de l'option

- (a) L'Employeur informe l'employé 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 informe l'Employeur de l'option qu'il 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 qui choisit l'option décrite à la sous-clause B28.06 (c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de la sous-clause B28.06 (a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de la sous-clause B28.06 (b).
- (d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa B28.07 (b) sera réputé avoir choisi l'option B28.06 (b).

B28.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation S&A à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation S&A lorsque, le jour de la nomination, des dispositions concernant le droit à une indemnité de départ consécutive à une démission ou à un départ à la retraite sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- (a) Sous réserve de la clause B28.02, le jour où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention collective après le 8 septembre 2014, il 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 raison d'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 le jour précédant sa nomination.
- (b) Sous réserve de la clause B28.02, le jour où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 8 septembre 2014, il 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, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant sa nomination.

- (c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des sous-clauses (a) ou (b) peut se prévaloir une des options décrites à la clause B28.06. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suit sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- (d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa B28.08 (c) sera réputé avoir choisi l'option B28.06 (b).

ARTICLE B29 EXPOSÉ DES FONCTIONS

- B29.01** Sur demande écrite, l'employé 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 B30 DROITS D'INSCRIPTION

- B30.01** L'Employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

ARTICLE B31 IMMUNISATION

- B31.01** L'Employeur met à la disposition de l'employé des moyens d'immunisation contre les maladies contagieuses lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE B32 TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

- B32.01** Les parties ont convenu que dans les cas où, suite à des changements technologiques, les services d'un employé ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un manque de travail ou de la fin d'une fonction, l'Appendice sur la transition en matière d'emploi (voir appendice B) s'appliquera. Dans tous les autres cas, les clauses suivantes s'appliqueront :

- B32.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » désigne :

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

ou

- (b) une transformation considérable des opérations de l'Employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés.

- B32.03** Les deux parties reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et, par conséquent, ils favorisent ces changements dans les opérations de l'Employeur. Lorsqu'un changement technologique sera apporté, l'Employeur tentera de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les employés.
- B32.04** L'Employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en application d'un changement technologique majeur, sauf en cas d'urgence.
- B32.05** Le préavis écrit prévu à la clause B32.04 contiendra les renseignements suivants :
- (a) la nature et le degré du changement;
 - (b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer le changement;
 - (c) l'endroit où les endroits en cause.
- B32.06** Dès que possible après la communication du préavis prévu à la clause B32.04, l'Employeur consulte l'Institut au sujet des conséquences du changement technologique dont il est fait mention à la clause B32.05, et ce, pour chaque groupe d'employés. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :
- (a) le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des employés seront vraisemblablement touchés par le changement;
 - (b) les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les employés.
- B32.07** Si, suite à un changement technologique, l'Employeur établit qu'un employé a besoin de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera tous les efforts possibles pour dispenser la formation pendant les heures de travail de l'employé, et ce, gratuitement pour l'employé.

ARTICLE B33 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- B33.01** L'Employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'Employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels.
- B33.02** Sous réserve de toute législation, modification ou de tout instrument présenté par le Parlement, il est reconnu que la Partie II du Code canadien du travail s'applique à l'ACIA.

ARTICLE B34 OBLIGATIONS RELIGIEUSES

- B34.01** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- B34.02** Les employés 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.
- B34.03** Nonobstant le paragraphe B34.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.
- B34.04** L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

ARTICLE B35 CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

- B35.01** Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu des articles B4 – Heures supplémentaires, B5 – Rappel au travail, B6 – Disponibilité, le temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires en vertu de l'article B8 – Temps de déplacement, et B9 – l'indemnité de recherche scientifique, peuvent être pris sous la forme d'un congé compensatoire, calculé au taux majoré prévu dans l'article applicable.
- B35.02** L'Employeur accorde les congés compensatoires à des moments qui conviennent à l'employé et à l'Employeur.
- B35.03** Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et non utilisés au 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés en argent aux taux de rémunération horaire de l'employé ce 30 septembre.
- B35.04** À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, le congé compensatoire accumulé peut être payé en argent, en tout ou en partie, au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination au moment de la demande.
- B35.05** Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession reçoit un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé compensatoire acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

B35.06 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser le dit paiement dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

PARTIE C RELATIONS DE TRAVAIL

****ARTICLE C1 COTISATIONS SYNDICALES**

- C1.01** À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.
- C1.02** L'Institut informe l'Employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque employé visé à la clause C1.01.
- C1.03** Aux fins de l'application de la clause C1.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.
- C1.04** L'employé qui prouve à l'Institut, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article. L'Institut informera l'Employeur en conséquence.
- ****
- C1.05** Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.
- ****
- C1.06** Les sommes retenues conformément à la clause C1.01 doivent être versées à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.
- C1.07** L'Employeur convient de ne pas modifier l'usage d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.
- C1.08** L'Institut convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

C1.09 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'Employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

C1.10 Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

ARTICLE C2 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

C2.01 Accès d'un représentant de l'Institut

Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'Employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'Employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

C2.02 Tableaux d'affichage

L'Employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y incluant un lien électronique du site Intranet de l'ACIA au site Internet de l'Institut, à l'usage de l'Institut pour l'affichage d'avis officiels, dans les lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par l'Employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents, y compris le courriel, doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut et les activités sociales et récréatives. L'Employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

C2.03 Documentation de l'Institut

L'Employeur continue, comme dans le passé, de mettre à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, un endroit déterminé où déposer une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Institut.

****ARTICLE C3 INFORMATION**

C3.01 L'Employeur convient de transmettre à l'Institut, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, la localité et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

C3.02 L'Employeur convient de donner à chaque employé l'accès à une version électronique de la convention collective et de toute modification apportée. Les employés peuvent utiliser le matériel de l'Employeur pour imprimer un exemplaire complet de la convention collective ou une partie de la convention collective.

ARTICLE C4 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

C4.01 L'Employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des délégués syndicaux choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur accrédité.

C4.02 L'Employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

C4.03 L'Institut informe promptement l'Employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

C4.04 Congé du délégué syndical

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de l'Employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit s'absenter de son lieu de travail, il devra, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour.

**** ARTICLE C5 CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL**

C5.01 Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

****** Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) en vertu de l'alinéa 190 (1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*.

****** Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190 (1) de la *LRTSPF* alléguant une violation de l'article 157, 186 (1) (a), 186 (1) (b), 186 (2) (a) (i), 186 (2) (b), 187, 188 (a) or 189 (1) de la *LRTSPF*, l'Employeur accorde un congé payé :

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

et

(b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

**

C5.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

**

L'Employeur accorde un congé non payé :

- (a) à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- (b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

**

C5.03 Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé :

**

- (a) à l'employé 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 cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

**

C5.04 Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission d'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un employé qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage, une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends, tous définis dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

**

C5.05 Employé appelé comme témoin

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un employé qui représente l'Institut devant une commission d'arbitrage, une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends, tous définis dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

C5.06 Arbitrage des griefs

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

- (a) un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief,

ou

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

C5.07 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

Employé qui présente un grief

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

- (a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé;
et
- (b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé.

C5.08 Employé qui fait fonction de représentant

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

C5.09 Enquêtes concernant un grief

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

**

C5.10 Séances de négociations contractuelles

L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

C5.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

C5.12 Réunions entre l'Institut et la direction

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

C5.13 Réunions et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions et congrès prévus à la constitution et aux règlements de l'Institut.

C5.14 Cours de formation des délégués syndicaux

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

C5.15 À compter du 1^{er} janvier 2019, les congés accordés à l'employé en vertu des paragraphes C5.02, C5.10, C5.11, C5.13 et C5.14 (a) seront payés; l'Institut remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE C6 SOUS-TRAITANCE

C6.01 L'Employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi à l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

ARTICLE C7 SÉCURITÉ D'EMPLOI

C7.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

ARTICLE C8 GRÈVES ILLÉGALES

- C8.01** La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusque et y compris le congédiement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

ARTICLE C9 INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- C9.01** Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une clause ou d'un article de la présente convention, elles chercheront mutuellement et dans un esprit de collaboration des solutions aux problèmes. Le présent article n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

****ARTICLE C10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- C10.01** En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiée, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article C10.

Discussion informelle

- C10.02** Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employés et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé annonce, dans les délais prescrits dans la clause C10.12, qu'il désire profiter de cette clause, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief. Cette clause s'applique également lorsque l'Employeur met en place un Système de gestion informelle des conflits.

- C10.03** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant du syndicat.

Grief individuel

- C10.04** Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque 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 C10.07, compte tenu des réserves suivantes :

- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi fédérale ou établie en vertu de cette loi pour traiter sa plainte, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie;

et

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

C10.05 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

- (a) palier 1 - premier (1er) niveau de direction;
- (b) palier 2 - niveau intermédiaire, lorsqu'il existe un tel niveau à l'Agence canadienne d'inspection des aliments;
- (c) palier final - le président ou son représentant autorisé.

C10.06 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou responsable local à qui le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus susceptibles d'attirer l'attention des employés à qui 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.

C10.07 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou à son responsable 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 un accusé de réception indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

C10.08 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.

C10.09 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

- C10.10** Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par le syndicat à n'importe quel palier.
- C10.11** Le syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le président, c'est ce dernier qui rend la décision.
- C10.12** Un employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause C10.07 au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour civil qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou prend connaissance pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- C10.13** L'Employeur répond normalement au grief d'un employé, à tous les paliers de la procédure du règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de présentation du grief. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.
- C10.14** 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 peut, dans les quinze (15) jours civils qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.
- C10.15** Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'Employeur répond normalement au grief d'un employé dans les quarante (40) jours civils qui suivent la date de présentation du grief à ce palier.
- C10.16** Lorsque le syndicat représente l'employé 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.
- C10.17** La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- C10.18** 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 et, s'il y a lieu, le syndicat, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- C10.19** Lorsque l'Employeur licencie ou rétrograde un employé pour un motif déterminé en vertu 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 ne peut être présenté qu'au dernier palier.
- C10.20** Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou à son chef de service.

C10.21 L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

C10.22 Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par tout autre genre de menace, à amener l'employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention.

C10.23 Lorsque l'employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs inclusivement au sujet d'une des mesures suivantes :

- (a) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
- (b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,
- (c) un licenciement ou une rétrogradation en vertu 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 peut le présenter à l'arbitrage en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de son règlement d'application.

C10.24 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que le syndicat ne signifie, de la façon prescrite :

- (a) qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage; et
- (b) qu'il est d'accord pour représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

C10.25 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 ratifié, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

Arbitrage accéléré

C10.26 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- (a) à la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement des deux 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 conjoint des faits, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre à l'audience;

- (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) la 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 suivant 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

C10.27 (a) Le syndicat peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des employés 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.

- (b) Afin de présenter un grief collectif, le syndicat doit d'abord obtenir le consentement écrit de chacun des employés en cause.

C10.28 Le syndicat transmet la formule de grief collectif à la personne voulue, désignée par l'Employeur, et cette personne, dès réception de la formule :

- (a) remet au syndicat un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu la formule 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.

**

- C10.29** 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 C10.28, sauf pour ce qui suit :
- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi fédérale ou établie en vertu 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 ne peut pas participer au grief collectif s'il s'est prévalu d'une procédure de plainte instituée par une politique de l'Employeur si cette dernière stipule expressément que l'employé qui s'est prévalu de la procédure de plainte ne peut pas participer à un grief collectif.
- C10.30** La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus de trois (3) paliers, le dernier étant le président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou son représentant délégué.
- C10.31** Le syndicat peut présenter un grief collectif au premier palier de la procédure au plus tard trente-cinq (35) jours civils après la date à laquelle le syndicat est avisé de l'action, de l'omission ou de l'inaction ayant donné lieu au grief collectif.
- C10.32** 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 palier précédent lui a été communiquée;
- ou
- (b) lorsque l'Employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe C10.33, dans les quarante (40) jours civils après l'expiration de ce délai.
- C10.33** L'Employeur répond au syndicat relativement à un grief collectif dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation du grief collectif à la personne désignée en vertu du paragraphe C10.28.
- C10.34** 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 le syndicat peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- C10.35** Tout employé visé par le grief collectif peut en tout temps aviser le syndicat qu'il ne désire plus y souscrire.
- C10.36** Le syndicat peut renvoyer à l'arbitrage un grief collectif qu'il a présenté à l'Employeur et porté jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs sans avoir obtenu satisfaction.

Grief de principe

- C10.37** La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul palier.
- C10.38** 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 relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- C10.39** Ni le syndicat ni l'Employeur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif 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 C10.39, ni l'Employeur ni l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- C10.40** Les deux parties à la présente convention désignent la personne autorisée à recevoir un grief de principe, et cette personne, dès réception d'un 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.
- C10.41** Les parties peuvent présenter un grief de principe au plus tard le trente cinquième (35^e) jour civil après la date à laquelle l'avis est reçu ou après la date à laquelle les parties ont eu connaissance de l'action, de l'omission ou de l'inaction ayant donné lieu au grief de principe, selon la première éventualité.
- C10.42** La personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure avise l'autre partie de sa décision dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation du grief de principe à la personne désignée en vertu du paragraphe C10.40.
- C10.43** Une partie peut, à n'importe quel moment, abandonner le grief de principe.
- C10.44** 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 C11 CONSULTATION MIXTE

- C11.01** Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.
- C11.02** Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.

C11.03 Lorsque c'est possible, l'Employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

C11.04 Réunions du Comité consultatif mixte

Les comités consultatifs mixtes sont composés de participants autorisés par le groupe exécutif et de représentants de l'Employeur 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.

C11.05 Les employés membres permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

C11.06 Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

**ARTICLE C12
NORMES DE DISCIPLINE**

C12.01 Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline de l'Agence, l'Employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.

C12.02 Lorsqu'on demande à un employé d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible.

C12.03 L'Employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.

C12.04 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

**ARTICLE C13
EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX
DE TIERCES PARTIES**

C13.01 Les employés dont les fonctions normales s'exécutent dans les locaux d'un autre Employeur qui ne peuvent s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux des dits Employeurs industriels, doivent en faire part à l'Employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux employés, qui sont touchés, la rémunération et les avantages habituels auxquels ils ont normalement droit, tant qu'il s'y trouve du travail à faire.

PARTIE D

AUTRES TERMES ET CONDITIONS

****ARTICLE D1**

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

D1.01 Définition

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

D1.02 Généralités

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

D1.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à moins que l'employé travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article B1 - Durée du travail.

D1.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

D1.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- (a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;

ou

- (b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

D1.06 Jours fériés désignés

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

D1.07 Sous réserve de l'article B4 -- Heures supplémentaires, lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps à l'article B7.01 de la présente convention, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite. Les dispositions de la clause B4.04 – Congé compensatoire, ne s'appliquent pas.

D1.08 Heures supplémentaires

« Heures supplémentaires » désignent tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par l'employé en dehors des heures prévues à l'article D1.03, mais ne comprend pas les heures de travail un jour férié.

D1.09 Sous réserve de l'article B4 – Heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures supplémentaires.

D1.10 Congé annuel

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service dans la clause B11.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- (a) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,275) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (b) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq zéro (12,50) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à un 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 par mois;
- (d) 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 par mois;
- (e) 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 par mois;
- (f) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- (g) 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 par mois.

VOIR APPENDICE « C » TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL

D1.11 Congés de maladie

L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison de zéro virgule deux cinq (0,25) heures pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

D1.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- (a) Aux fins de l'application des articles D1.10 et D1.11, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.
- (b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir des crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à plein temps.

D1.13 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article B28 – Indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à plein temps et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément au groupe et à la classification appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

D1.14 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans la clause D1.13 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

****ARTICLE D2**

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

D2.01 Aux fins du présent article :

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

**

D2.02 (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y a souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, il est possible de remplir, de signer et de transmettre par voie électronique le formulaire d'évaluation.

(b) Les représentants de l'Employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

D2.03 Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

D2.04 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

D2.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

ARTICLE D3 RÉFÉRENCES D'EMPLOI

D3.01 Sur demande de l'employé, l'Employeur donne à un Employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions. Les références personnelles demandées par un Employeur éventuel extérieur à l'Agence ne lui sont remis qu'avec le consentement écrit de l'employé.

ARTICLE D4 HARCÈLEMENT SEXUEL

D4.01 L'institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

D4.02 (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.

(b) Si, en raison de la clause D4.02 (a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

D4.03 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 par consentement mutuel.

D4.04 Dès que le(s) plaignant(s) et/ou l'(les) intimé(s) en fait (font) la demande, une copie officielle du rapport d'enquête lui (leur) sera remise par l'Employeur, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

ARTICLE D5 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

D5.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au syndicat ou son activité à l'Institut ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

- D5.02**
- (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
 - (b) Si, en raison de la clause D5.02 (a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

PARTIE E RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

****ARTICLE E1 RÉMUNÉRATION**

E1.01 Sous réserve des clauses E1.01 à E1.08 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

E1.02 Un employé a droit à une rémunération pour services rendus :

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

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

E1.03 Les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.

E1.04 Seuls les taux de rémunération, la rémunération du temps supplémentaire et les crédits de congé annuel qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux seront versés à l'employé.

E1.05 Administration de la paie

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

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

**

E1.06 Taux de rémunération

Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de la signature de la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) la « période de rétroactivité » aux fins des clauses (b) à (e), désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour précédant la signature de la convention collective ou de la décision arbitrale qui s'y rattache;
- (b) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancien employé, qui étaient employés de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- (c) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (d) pour les promotions, les rétrogradations, les mutations ou les affectations intérimaires, qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un

échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

*

- (e) aucun paiement ni avis n'est remis conformément à la clause b) pour un dollar (1 \$) ou moins.

E1.07 Le présent article est assujéti au Protocole d'accord signé par le Conseil du trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des employés dont le poste est bloqué.

E1.08 Rémunération provisoire

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'exercer à titre intérimaire les fonctions de base d'une classification supérieure pendant 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.

E1.09 Si, durant le terme de la présente convention collective, une nouvelle norme de classification est mise en place pour le groupe, l'Employeur doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux établis conformément à la norme, négocier avec l'Institut les taux de rémunération et les règles régissant la rémunération des employés lors de la conversion aux nouveaux niveaux.

**** ARTICLE E2**

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

E2.01 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 autre, 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 la section 113 de la *LRTSPF*.

**

E2.02 Les sujets de 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 et qui peuvent être modifiées de temps à autre.

- (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 l'Agence canadienne d'inspection des aliments, font partie de la présente convention :
- Directive sur la prime au bilinguisme;
 - Directive sur l'aide au transport quotidien;
 - Directive sur l'indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public;
 - Directive sur le service extérieur;
 - Directive sur les postes isolés et des logements de l'État;
 - Directive sur la réinstallation du CNM;
 - Directive sur le santé / sécurité au travail
 - Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;
 - Directive sur les voyages d'affaires;
 - 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 du CNM ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe de l'article C10.25 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

ARTICLE E3 REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

- E3.01** La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

**** ARTICLE E4 DURÉE DE LA CONVENTION**

- E4.01** La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2018.
- E4.02** À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de sa signature.

Signée à Ottawa, ce 28^e jour du mois de juin, 2019.

**Agence canadienne d'inspection
des aliments**

Siddika Mithani, Ph. D.
Darlène de Gravina
Sylvie Des Marchais
Barbara Doan
Renee Lavigne
Kelvin Mathuik
Kenneth Murray
Karen Alexander
Christine Gallinger
Michael Jones
Stephen Whitworth
Brenda A. Dagenais

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

Debi Daviau
Frederick Jamieson
Hussien Bashah
Terry Petrow
Umadatt Singh
Maryse Valiquette
Cara Ryan

APPENDICE « A »

AG - GROUPE AGRICULTURE (IUN 99504)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013

A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014

AG-01

| | | | | | | | | | |
|------|----------|---|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ 44418 | à | 52828*/ | 53898 | 55986 | 58073 | 60165 | 62254 | 64695 |
| À : | A 44973 | à | 53488*/ | 54572 | 56686 | 58799 | 60917 | 63032 | 65504 |

*(avec échelons intermédiaires de 10 \$)

AG-02

| | | | | | | | | | |
|------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ 59011 | 61541 | 64089 | 66620 | 69159 | 71698 | 74232 | 76490 | 78784 |
| À : | A 59749 | 62310 | 64890 | 67453 | 70023 | 72594 | 75160 | 77446 | 79769 |

AG-03

| | | | | | | | | | |
|------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| De : | \$ 70200 | 73250 | 76300 | 79358 | 82403 | 85206 | 87733 | 92094 | |
| À : | A 71078 | 74166 | 77254 | 80350 | 83433 | 86271 | 88830 | 93245 | |

AG-04

| | | | | | | | | | |
|------|----------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--|--|
| De : | \$ 83114 | 86326 | 89548 | 92759 | 95981 | 98920 | 101887 | | |
| À : | A 84153 | 87405 | 90667 | 93918 | 97181 | 100157 | 103161 | | |

AG-05

| | | | | | | | | | |
|------|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--|--|--|
| De : | \$ 94644 | 98201 | 101760 | 105203 | 108363 | 111523 | | | |
| À : | A 95827 | 99429 | 103032 | 106518 | 109718 | 112917 | | | |

APPENDICE « A »

BI - GROUPE SCIENCES BIOLOGIQUES (IUN 99506)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013

A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014

BI-01

De : \$ 44418 à 52828*/ 53898 55986 58073 60165 62254 64695

À : A 44973 à 53488*/ 54572 56686 58799 60917 63032 65504

*(avec échelons intermédiaires de 10 \$)

BI-02

De : \$ 59011 61541 64089 66620 69159 71698 74232 76490 78784

À : A 59749 62310 64890 67453 70023 72594 75160 77446 79769

BI-03

De : \$ 70200 73250 76300 79358 82403 85206 87733 92094

À : A 71078 74166 77254 80350 83433 86271 88830 93245

BI-04

De : \$ 83114 86326 89548 92759 95981 98920 101887

À : A 84153 87405 90667 93918 97181 100157 103161

BI-05

De : \$ 94644 98201 101760 105203 108363 111523

À : A 95827 99429 103032 106518 109718 112917

APPENDICE « A »

CH - GROUPE CHIMIE (IUN 99507)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013

A: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014

CH-01

De : \$ 44418 à 52828*/ 53898 55986 58073 60165 62254 64695

À : A 44973 à 53488*/ 54572 56686 58799 60917 63032 65504

*(avec échelons intermédiaires de 10 \$)

CH -02

De : \$ 59011 61541 64089 66620 69159 71698 74232 76490 78784

À : A 59749 62310 64890 67453 70023 72594 75160 77446 79769

CH -03

De : \$ 70200 73250 76300 79358 82403 85206 87733 92094

À : A 71078 74166 77254 80350 83433 86271 88830 93245

CH -04

De : \$ 83114 86326 89548 92759 95981 98920 101887

À : A 84153 87405 90667 93918 97181 100157 103161

CH -05

De : \$ 94644 98201 101760 105203 108363 111523

À : A 95827 99429 103032 106518 109718 112917

APPENDICE « A »

CO - GROUPE COMMERCE (IUN 99526)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013
A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2015
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017

CO -DEV

| | | | | |
|------|----|-------|---|---------|
| De : | \$ | 27406 | à | 58759*/ |
| À : | A | 27749 | à | 59493*/ |
| | B | 28096 | à | 60237*/ |
| | C | 28447 | à | 60990*/ |
| | D | 28803 | à | 61752*/ |

*(avec échelons intermédiaires de 10 \$)

CO-01

| | | | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 50976 | 53384 | 55786 | 58195 | 60596 | 63009 | 65415 | 67814 | 70565 |
| À : | A | 51613 | 54051 | 56483 | 58922 | 61353 | 63797 | 66233 | 68662 | 71447 |
| | B | 52258 | 54727 | 57189 | 59659 | 62120 | 64594 | 67061 | 69520 | 72340 |
| | C | 52911 | 55411 | 57904 | 60405 | 62897 | 65401 | 67899 | 70389 | 73244 |
| | D | 53572 | 56104 | 58628 | 61160 | 63683 | 66219 | 68748 | 71269 | 74160 |

CO-02

| | | | | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| De : | \$ | 66448 | 69911 | 73372 | 76835 | 80289 | 83752 | 87208 | 90680 | 94136 | 98073 |
| À : | A | 67279 | 70785 | 74289 | 77795 | 81293 | 84799 | 88298 | 91814 | 95313 | 99299 |
| | B | 68120 | 71670 | 75218 | 78767 | 82309 | 85859 | 89402 | 92962 | 96504 | 100540 |
| | C | 68972 | 72566 | 76158 | 79752 | 83338 | 86932 | 90520 | 94124 | 97710 | 101797 |
| | D | 69834 | 73473 | 77110 | 80749 | 84380 | 88019 | 91652 | 95301 | 98931 | 103069 |

CO-03

| | | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 81443 | 85299 | 89150 | 93000 | 96852 | 100704 | 104326 | 108476 |
| À : | A | 82461 | 86365 | 90264 | 94163 | 98063 | 101963 | 105630 | 109832 |
| | B | 83492 | 87445 | 91392 | 95340 | 99289 | 103238 | 106950 | 111205 |
| | C | 84536 | 88538 | 92534 | 96532 | 100530 | 104528 | 108287 | 112595 |
| | D | 85593 | 89645 | 93691 | 97739 | 101787 | 105835 | 109641 | 114002 |

CO-04

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 92982 | 97190 | 101360 | 105277 | 109204 | 113108 | 117593 |
| À : | A | 94144 | 98405 | 102627 | 106593 | 110569 | 114522 | 119063 |
| | B | 95321 | 99635 | 103910 | 107925 | 111951 | 115954 | 120551 |
| | C | 96513 | 100880 | 105209 | 109274 | 113350 | 117403 | 122058 |
| | D | 97719 | 102141 | 106524 | 110640 | 114767 | 118871 | 123584 |

APPENDICE « A »

EN-ENG - GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE (IUN 99510)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013
A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2015
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017

EN-ENG-01

| | | | | | |
|------|----|-------|---|---------|-------|
| De : | \$ | 42328 | à | 50780*/ | 52668 |
| À : | A | 42857 | à | 51415*/ | 53326 |
| | B | 43393 | à | 52058*/ | 53993 |
| | C | 43935 | à | 52709*/ | 54668 |
| | D | 44484 | à | 53368*/ | 55351 |

*(avec échelons intermédiaires de 10 \$)

EN-ENG-02

| | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 52753 | 54960 | 57326 | 59531 | 61730 | 64031 |
| À : | A | 53412 | 55647 | 58043 | 60275 | 62502 | 64831 |
| | B | 54080 | 56343 | 58769 | 61028 | 63283 | 65641 |
| | C | 54756 | 57047 | 59504 | 61791 | 64074 | 66462 |
| | D | 55440 | 57760 | 60248 | 62563 | 64875 | 67293 |

EN-ENG-03

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 63731 | 66413 | 69176 | 71928 | 74682 | 77437 | 83178 |
| À : | A | 64528 | 67243 | 70041 | 72827 | 75616 | 78405 | 84218 |
| | B | 65335 | 68084 | 70917 | 73737 | 76561 | 79385 | 85271 |
| | C | 66152 | 68935 | 71803 | 74659 | 77518 | 80377 | 86337 |
| | D | 66979 | 69797 | 72701 | 75592 | 78487 | 81382 | 87416 |

EN-ENG-04

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 74832 | 77825 | 80811 | 83802 | 86798 | 89789 | 92500 |
| À : | A | 75767 | 78798 | 81821 | 84850 | 87883 | 90911 | 93656 |
| | B | 76714 | 79783 | 82844 | 85911 | 88982 | 92047 | 94827 |
| | C | 77673 | 80780 | 83880 | 86985 | 90094 | 93198 | 96012 |
| | D | 78644 | 81790 | 84929 | 88072 | 91220 | 94363 | 97212 |

EN-ENG-05

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 85856 | 89353 | 92830 | 96324 | 99816 | 103315 | 109905 |
| À : | A | 86929 | 90470 | 93990 | 97528 | 101064 | 104606 | 111279 |
| | B | 88016 | 91601 | 95165 | 98747 | 102327 | 105914 | 112670 |
| | C | 89116 | 92746 | 96355 | 99981 | 103606 | 107238 | 114078 |
| | D | 90230 | 93905 | 97559 | 101231 | 104901 | 108578 | 115504 |

EN-ENG-06

| | | | | | | | | |
|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 96134 | 99840 | 103545 | 107257 | 110972 | 114680 | 118944 |
| À : | A | 97336 | 101088 | 104839 | 108598 | 112359 | 116114 | 120431 |
| | B | 98553 | 102352 | 106149 | 109955 | 113763 | 117565 | 121936 |
| | C | 99785 | 103631 | 107476 | 111329 | 115185 | 119035 | 123460 |
| | D | 101032 | 104926 | 108819 | 112721 | 116625 | 120523 | 125003 |

APPENDICE « A »

ES - GROUPE ÉCONOMIQUES, SOCIOLOGIE ET STATISTIQUES (IUN 99508)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013
A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2015
X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017

ES-01

| | | | | | | |
|------|----|-------|---|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 29310 | à | 54267 | 56284 | |
| À : | A | 29676 | à | 54945 | 56988 | |
| | B | 30047 | à | 55632 | 57700 | |
| | X | 30047 | à | 55632 | 57700 | 58277 |
| | C | 30423 | à | 56327 | 58421 | 59005 |
| | D | 30803 | à | 57031 | 59151 | 59743 |

*(avec échelons intermédiaires de 10 \$)

ES-02

| | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 51759 | 53495 | 55233 | 56726 | 58706 | 60891 |
| À : | A | 52406 | 54164 | 55923 | 57435 | 59440 | 61652 |
| | B | 53061 | 54841 | 56622 | 58153 | 60183 | 62423 |
| | X | 54841 | 56622 | 58153 | 60183 | 62423 | 64296 |
| | C | 55527 | 57330 | 58880 | 60935 | 63203 | 65100 |
| | D | 56221 | 58047 | 59616 | 61697 | 63993 | 65914 |

ES-03

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 58740 | 61109 | 63491 | 65857 | 68254 | 70652 | 73280 |
| À : | A | 59474 | 61873 | 64285 | 66680 | 69107 | 71535 | 74196 |
| | B | 60217 | 62646 | 65089 | 67514 | 69971 | 72429 | 75123 |
| | X | 62646 | 65089 | 67514 | 69971 | 72429 | 75123 | 77377 |
| | C | 63429 | 65903 | 68358 | 70846 | 73334 | 76062 | 78344 |
| | D | 64222 | 66727 | 69212 | 71732 | 74251 | 77013 | 79323 |

ES-04

| | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 73593 | 76012 | 78683 | 81359 | 84016 | 86394 |
| À : | A | 74513 | 76962 | 79667 | 82376 | 85066 | 87474 |
| | B | 75444 | 77924 | 80663 | 83406 | 86129 | 88567 |
| | X | 77924 | 80663 | 83406 | 86129 | 88567 | 92110 |
| | C | 78898 | 81671 | 84449 | 87206 | 89674 | 93261 |
| | D | 79884 | 82692 | 85505 | 88296 | 90795 | 94427 |

ES-05

| | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 83592 | 86273 | 88956 | 92319 | 95640 | 99199 |
| À : | A | 84637 | 87351 | 90068 | 93473 | 96836 | 100439 |
| | B | 85695 | 88443 | 91194 | 94641 | 98046 | 101694 |
| | X | 88443 | 91194 | 94641 | 98046 | 101694 | 104745 |
| | C | 89549 | 92334 | 95824 | 99272 | 102965 | 106054 |
| | D | 90668 | 93488 | 97022 | 100513 | 104252 | 107380 |

ES-06

| | | | | | | | |
|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| De : | \$ | 97167 | 100549 | 103819 | 106967 | 110945 | |
| À : | A | 98382 | 101806 | 105117 | 108304 | 112332 | |
| | B | 99612 | 103079 | 106431 | 109658 | 113736 | |
| | X | 103079 | 106431 | 109658 | 113736 | 117148 | |
| | C | 104367 | 107761 | 111029 | 115158 | 118612 | |
| | D | 105672 | 109108 | 112417 | 116597 | 120095 | |

ES-07

| | | | | | | | |
|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| De : | \$ | 106261 | 109424 | 112601 | 115784 | 118693 | |
| À : | A | 107589 | 110792 | 114009 | 117231 | 120177 | |
| | B | 108934 | 112177 | 115434 | 118696 | 121679 | |
| | X | 112177 | 115434 | 118696 | 121679 | 126546 | |
| | C | 113579 | 116877 | 120180 | 123200 | 128128 | |
| | D | 114999 | 118338 | 121682 | 124740 | 129730 | |

APPENDICE « A »

PG - GROUPE ACHAT ET APPROVISIONNEMENT (IUN 99525)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013
A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2015
X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
Y : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017

PG-01

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 31139 | 33143 | 35160 | 37168 | 39174 | 41171 | 43182 |
| À : | A | 31528 | 33557 | 35600 | 37633 | 39664 | 41686 | 43722 |
| | B | 31922 | 33976 | 36045 | 38103 | 40160 | 42207 | 44269 |
| | X | 32241 | 34316 | 36405 | 38484 | 40562 | 42629 | 44712 |
| | Y | 32241 | 34316 | 36405 | 38484 | 40562 | 42629 | 44712 |
| | C | 32644 | 34745 | 36860 | 38965 | 41069 | 43162 | 45271 |
| | D | 33052 | 35179 | 37321 | 39452 | 41582 | 43702 | 45837 |

PG-01 (suite)

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|
| De : | \$ | 45189 | 47195 | 49207 | 51212 | 53479 | | |
| À : | A | 45754 | 47785 | 49822 | 51852 | 54147 | | |
| | B | 46326 | 48382 | 50445 | 52500 | 54824 | | |
| | X | 46789 | 48866 | 50949 | 53025 | 55372 | | |
| | Y | 46789 | 48866 | 50949 | 53025 | 56064 | | |
| | C | 47374 | 49477 | 51586 | 53688 | 56765 | | |
| | D | 47966 | 50095 | 52231 | 54359 | 57475 | | |

PG-02

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|
| De : | \$ | 51459 | 53742 | 56033 | 58316 | 60890 | | |
| À : | A | 52102 | 54414 | 56733 | 59045 | 61651 | | |
| | B | 52753 | 55094 | 57442 | 59783 | 62422 | | |
| | X | 53281 | 55645 | 58016 | 60381 | 63046 | | |
| | Y | 53281 | 55645 | 58016 | 60381 | 63834 | | |
| | C | 53947 | 56341 | 58741 | 61136 | 64632 | | |
| | D | 54621 | 57045 | 59475 | 61900 | 65440 | | |

PG-03

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|
| De : | \$ | 57264 | 59831 | 62382 | 64930 | 67801 | | |
| À : | A | 57980 | 60579 | 63162 | 65742 | 68649 | | |
| | B | 58705 | 61336 | 63952 | 66564 | 69507 | | |
| | X | 59292 | 61949 | 64592 | 67230 | 70202 | | |
| | Y | 59292 | 61949 | 64592 | 67230 | 71080 | | |
| | C | 60033 | 62723 | 65399 | 68070 | 71969 | | |
| | D | 60783 | 63507 | 66216 | 68921 | 72869 | | |

PG-04

| | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 67613 | 70627 | 73651 | 77059 | 80488 |
| À : | A | 68458 | 71510 | 74572 | 78022 | 81494 |
| | B | 69314 | 72404 | 75504 | 78997 | 82513 |
| | X | 70007 | 73128 | 76259 | 79787 | 83338 |
| | Y | 70007 | 73128 | 76259 | 79787 | 84380 |
| | C | 70882 | 74042 | 77212 | 80784 | 85435 |
| | D | 71768 | 74968 | 78177 | 81794 | 86503 |

PG-05

| | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|--------|
| De : | \$ | 79561 | 83135 | 86703 | 90048 | 94300 |
| À : | A | 80556 | 84174 | 87787 | 91174 | 95479 |
| | B | 81563 | 85226 | 88884 | 92314 | 96672 |
| | X | 82379 | 86078 | 89773 | 93237 | 97639 |
| | C | 83409 | 87154 | 90895 | 94402 | 98859 |
| | D | 84452 | 88243 | 92031 | 95582 | 100095 |

PG-06

| | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 89752 | 91579 | 93267 | 94962 | 96659 | 98340 | 102709 |
| À : | A | 90874 | 92724 | 94433 | 96149 | 97867 | 99569 | 103993 |
| | B | 92010 | 93883 | 95613 | 97351 | 99090 | 100814 | 105293 |
| | X | 92930 | 94822 | 96569 | 98325 | 100081 | 101822 | 106346 |
| | C | 94092 | 96007 | 97776 | 99554 | 101332 | 103095 | 107675 |
| | D | 95268 | 97207 | 98998 | 100798 | 102599 | 104384 | 109021 |

APPENDICE « A »

SE-RES - GROUPE CHERCHEUR SCIENTIFIQUE (IUN 99515)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

\$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013
A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2015
X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017

SE-RES-01

| | | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 52695 | 55466 | 58238 | 61015 | 63788 | 66556 | 69331 | 71825 |
| À : | A | 53354 | 56159 | 58966 | 61778 | 64585 | 67388 | 70198 | 72723 |
| | B | 54021 | 56861 | 59703 | 62550 | 65392 | 68230 | 71075 | 73632 |
| | X | 54021 | 56861 | 59703 | 62550 | 65392 | 68230 | 71075 | 73853 |
| | C | 54696 | 57572 | 60449 | 63332 | 66209 | 69083 | 71963 | 74776 |
| | D | 55380 | 58292 | 61205 | 64124 | 67037 | 69947 | 72863 | 75711 |

SE-RES-02

| | | | | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| De : | \$ | 65430 | 69509 | 73577 | 77652 | 81726 | 85797 | 89870 | 93944 | 98015 | 101804 |
| À : | A | 66248 | 70378 | 74497 | 78623 | 82748 | 86869 | 90993 | 95118 | 99240 | 103077 |
| | B | 67076 | 71258 | 75428 | 79606 | 83782 | 87955 | 92130 | 96307 | 100481 | 104365 |
| | X | 67076 | 71258 | 75428 | 79606 | 83782 | 87955 | 92130 | 96307 | 100481 | 104407 |
| | C | 67914 | 72149 | 76371 | 80601 | 84829 | 89054 | 93282 | 97511 | 101737 | 105712 |
| | D | 68763 | 73051 | 77326 | 81609 | 85889 | 90167 | 94448 | 98730 | 103009 | 107033 |

SE-RES-03

| | | | | | | | | | | | |
|------|----|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 82688 | 85951 | 89215 | 92475 | 95743 | 99007 | 102272 | 105532 | 108797 | 111782 |
| À : | A | 83722 | 87025 | 90330 | 93631 | 96940 | 100245 | 103550 | 106851 | 110157 | 113179 |
| | B | 84769 | 88113 | 91459 | 94801 | 98152 | 101498 | 104844 | 108187 | 111534 | 114594 |
| | X | 84769 | 88113 | 91459 | 94801 | 98152 | 101498 | 104844 | 108187 | 111534 | 115855 |
| | C | 85829 | 89214 | 92602 | 95986 | 99379 | 102767 | 106155 | 109539 | 112928 | 117303 |
| | D | 86902 | 90329 | 93760 | 97186 | 100621 | 104052 | 107482 | 110908 | 114340 | 118769 |

SE-RES-04

| | | | | | | | | | |
|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 99027 | 102652 | 106274 | 109898 | 113523 | 117154 | 120766 | 124110 |
| À : | A | 100265 | 103935 | 107602 | 111272 | 114942 | 118618 | 122276 | 125661 |
| | B | 101518 | 105234 | 108947 | 112663 | 116379 | 120101 | 123804 | 127232 |
| | X | 101518 | 105234 | 108947 | 112663 | 116379 | 120101 | 123804 | 128632 |
| | C | 102787 | 106549 | 110309 | 114071 | 117834 | 121602 | 125352 | 130240 |
| | D | 104072 | 107881 | 111688 | 115497 | 119307 | 123122 | 126919 | 131868 |

SE-RES-05

| | | | | | | | | | |
|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : | \$ | 108429 | 112403 | 116366 | 120335 | 124303 | 128269 | 132238 | 135927 |
| À : | A | 109784 | 113808 | 117821 | 121839 | 125857 | 129872 | 133891 | 137626 |
| | B | 111156 | 115231 | 119294 | 123362 | 127430 | 131495 | 135565 | 139346 |
| | X | 111156 | 115231 | 119294 | 123362 | 127430 | 131495 | 135565 | 140809 |
| | C | 112545 | 116671 | 120785 | 124904 | 129023 | 133139 | 137260 | 142569 |
| | D | 113952 | 118129 | 122295 | 126465 | 130636 | 134803 | 138976 | 144351 |

APPENDICE « A »

SE-REM - GROUPE DIRECTEUR DE RECHERCHE (IUN 99516)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

- \$: En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2013
- A : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2014
- B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2015
- C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
- D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017

SE-REM-01

| | | | | | | | | | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : \$ | 84366 | 87628 | 90893 | 94155 | 97420 | 100682 | 103947 | 107209 | 110476 | 113460 |
| À : A | 85421 | 88723 | 92029 | 95332 | 98638 | 101941 | 105246 | 108549 | 111857 | 114878 |
| B | 86489 | 89832 | 93179 | 96524 | 99871 | 103215 | 106562 | 109906 | 113255 | 116314 |
| C | 87570 | 90955 | 94344 | 97731 | 101119 | 104505 | 107894 | 111280 | 114671 | 117768 |
| D | 88665 | 92092 | 95523 | 98953 | 102383 | 105811 | 109243 | 112671 | 116104 | 119240 |

SE-REM-02

| | | | | | | | | | | |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : \$ | 97280 | 100580 | 103878 | 107182 | 110476 | 113774 | 117075 | 120374 | 123669 | 126689 |
| À : A | 98496 | 101837 | 105176 | 108522 | 111857 | 115196 | 118538 | 121879 | 125215 | 128273 |
| B | 99727 | 103110 | 106491 | 109879 | 113255 | 116636 | 120020 | 123402 | 126780 | 129876 |
| C | 100974 | 104399 | 107822 | 111252 | 114671 | 118094 | 121520 | 124945 | 128365 | 131499 |
| D | 102236 | 105704 | 109170 | 112643 | 116104 | 119570 | 123039 | 126507 | 129970 | 133143 |

APPENDICE « A »

SR – GROUPE SCIENCE RÉGLEMENTAIRE (IUN 99600)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

- Y :** En vigueur à compter du 1^{er} avril 2015
B : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2015
X : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
C : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016
D : En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017

SR-01

| | | | | | | | | | | | |
|------|---|-------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | Y | 44973 | à | 53488 | 54572 | 56686 | 58799 | 60917 | 63032 | 65504 | |
| À : | B | 45535 | à | 54157 | 55254 | 57395 | 59534 | 61678 | 63820 | 66323 | |
| | X | | | 54157 | 55254 | 57395 | 59534 | 61678 | 63820 | 66323 | 68047 |
| | C | | | 54834 | 55945 | 58112 | 60278 | 62449 | 64618 | 67152 | 68898 |
| | D | | | 55519 | 56644 | 58838 | 61031 | 63230 | 65426 | 67991 | 69759 |

SR-02

| | | | | | | | | | | |
|------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | Y | 59749 | 62310 | 64890 | 67453 | 70023 | 72594 | 75160 | 77446 | 79769 |
| À : | B | 60496 | 63089 | 65701 | 68296 | 70898 | 73501 | 76100 | 78414 | 80766 |
| | X | 60496 | 63089 | 65701 | 68296 | 70898 | 73501 | 76100 | 78414 | 80766 |
| | C | 61252 | 63878 | 66522 | 69150 | 71784 | 74420 | 77051 | 79394 | 81776 |
| | D | 62018 | 64676 | 67354 | 70014 | 72681 | 75350 | 78014 | 80386 | 82798 |

SR-03

| | | | | | | | | | |
|------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | Y | 71078 | 74166 | 77254 | 80350 | 83433 | 86271 | 88830 | 93245 |
| À : | B | 71966 | 75093 | 78220 | 81354 | 84476 | 87349 | 89940 | 94411 |
| | X | 75093 | 78220 | 81354 | 84476 | 87349 | 89940 | 94411 | 95799 |
| | C | 76032 | 79198 | 82371 | 85532 | 88441 | 91064 | 95591 | 96996 |
| | D | 76982 | 80188 | 83401 | 86601 | 89547 | 92202 | 96786 | 98208 |

SR-04

| | | | | | | | | | |
|------|---|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : | Y | 84153 | 87405 | 90667 | 93918 | 97181 | 100157 | 103161 | |
| À : | B | 85205 | 88498 | 91800 | 95092 | 98396 | 101409 | 104451 | |
| | X | 88498 | 91800 | 95092 | 98396 | 101409 | 104451 | 105684 | 109668 |
| | C | 89604 | 92948 | 96281 | 99626 | 102677 | 105757 | 107005 | 111039 |
| | D | 90724 | 94110 | 97485 | 100871 | 103960 | 107079 | 108343 | 112427 |

SR-05

| | | | | | | | | |
|------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| De : | Y | 95827 | 99429 | 103032 | 106518 | 109718 | 112917 | |
| À : | B | 97025 | 100672 | 104320 | 107849 | 111089 | 114328 | |
| | X | 100672 | 104320 | 107849 | 111089 | 114328 | 116603 | 119693 |
| | C | 101930 | 105624 | 109197 | 112478 | 115757 | 118061 | 121189 |
| | D | 103204 | 106944 | 110562 | 113884 | 117204 | 119537 | 122704 |

****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

Les notes sur la rémunération 1 à 10 inclusivement ne s'appliquent pas aux employés du groupe SE.

(A) AUGMENTATIONS D'ÉCHELON – GÉNÉRALITÉS

(Les exceptions sont exposées à la partie B – PARTICULARITÉS)

Employés à plein temps et employés à temps partiel

- (1) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés est de douze (12) mois, et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle des taux.
- (2) La date d'augmentation d'échelon de rémunération des employés qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à leur entrée dans la fonction publique, sont nommés à un poste de l'unité de négociation après la date de signature de la présente convention est la date anniversaire de ladite nomination.
- (3) La date anniversaire des employés nommés avant la date de signature de la présente convention est la date à laquelle ces employés ont reçu leur dernière augmentation d'échelon de rémunération.

(B) AUGMENTATION D'ÉCHELON – PARTICULARITÉS : Les employés rémunérés selon la partie d'une échelle de taux qui comporte des échelons intermédiaires de 10 \$ (AG-01, BI-01, CH-01, ES-01, EN-ENG-01, et Niveau CO Perfectionnement).

Employés à plein temps et employés à temps partiel

- (4) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés selon la partie d'une échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ est de six (6) mois, et le montant de l'augmentation d'échelon de rémunération est de quatre cents dollars (400 \$) ou un montant supérieur que l'Employeur peut établir à condition que le dernier taux de cette partie de l'échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ ne soit pas dépassé.
- (5) Une augmentation qui fait passer la rémunération de la partie d'une échelle comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ au premier échelon de la partie de l'échelle qui comporte des augmentations fixes intervient à la date à laquelle l'Employeur certifie que l'employé doit être rémunéré à ce taux-là.
- (6) Le rendement de tout employé rémunéré selon la partie d'une échelle comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ est examiné par l'Employeur dans les deux (2) ans suivant sa nomination à un taux de cette partie de l'échelle en vue de déterminer si l'employé doit être rémunéré ou non selon le premier échelon de rémunération de la partie de l'échelle qui comporte des

augmentations fixes. D'après cet examen, l'Employeur décide de certifier ou non que l'employé devrait être rémunéré à ce moment-là au premier échelon de cette partie de l'échelle. Le rendement de tout employé qui continue d'être rémunéré selon la partie de l'échelle qui comporte des échelons intermédiaires de 10 \$ après la deuxième date anniversaire de sa nomination sera examiné au moins une fois par an par la suite.

**

(C) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

**

- (7) Sauf dans le cas des employés rémunérés selon la partie d'une échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$, l'employé doit, à la date d'entrée en vigueur du rajustement salarial, être rémunéré selon la nouvelle échelle « A », « B », « C », ou « D » au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

**

- (8) L'employé rémunéré selon la partie d'une échelle de taux comportant des échelons intermédiaires de 10 \$ doit, à compter de la date d'entrée en vigueur du rajustement salarial, être rémunéré :
- (a) au taux de l'échelle « A » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 1,25 % de son ancien taux;
 - (b) au taux de l'échelle « B » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 1,25 % de son ancien taux;
 - (c) au taux de l'échelle « C » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 1,25 % de son ancien taux.
 - (d) au taux de l'échelle « D » qui se rapproche le plus, sans toutefois dépasser 1,25 % de son ancien taux.

**

(D) CONVERSION – SR

**

- (9) À compter du 1^{er} avril 2015, l'employé passera au taux de rémunération de la ligne « Y » du groupe SR correspondant à la classification de son poste d'attache qui se rapproche le plus de son ancien taux en date du 1^{er} avril 2015, sans lui être inférieur.

**

(E) RESTRUCTURATION – ES, SR

**

(10) À la date de restructuration, 1^{er} octobre 2016 à l'échelle « X », avant toute augmentation économique :

**

(a) Les employés qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération;

**

(b) Les employés qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération;

**

(c) Les employés qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

Les notes sur la rémunération 11 à 14 inclusivement s'appliquent uniquement aux employés du groupe SE.

*

(F) AUGMENTATIONS D'ÉCHELON

Augmentation d'échelon pour les employés à temps plein et les employés à temps partiel

*

(11) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés est de douze (12) mois et les augmentations sont versées le 1^{er} avril. Toute augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération au taux suivant de l'échelle des taux de rémunération.

*

(12) (a) Nonobstant la note 11 sur la rémunération, un employé recruté à l'extérieur de la fonction publique ou promu à un poste de la classification Recherche scientifique ou promu entre les classifications RES et REM peut recevoir après étude une première (1^{er}) augmentation d'échelon de rémunération, le 1^{er} avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition :

(i) que l'employé ait été nommé le 1^{er} octobre précédent ou avant,

et,

(ii) que l'employé ait travaillé pendant au moins six (6) mois complets rémunérés.

- (b) Nonobstant la note 12 (a) sur la rémunération, un employé à plein temps muté à un poste de la classification Recherche scientifique peut recevoir après étude une première (1^{ère}) augmentation d'échelon de rémunération, le 1^{er} avril suivant immédiatement la date de sa nomination, à condition que l'employé n'ait pas reçu une augmentation à la date prévue antérieurement depuis le 1^{er} octobre précédent.
- (c) L'employé qui ne satisfait pas aux critères de l'alinéa (a) ou (b) ci-dessus n'a droit à une première augmentation d'échelon de rémunération que le 1^{er} avril de l'année suivante.

*

- (13) Aux termes du présent paragraphe, un mois complet comprend au moins dix (10) jours rémunérés.

**

(G) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

*

- (14) À la date d'entrée en vigueur applicable du rajustement salarial, l'employé doit être rémunéré selon l'échelle « A », « B », « C », ou « D » des nouveaux taux au taux apparaissant juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.

****TABLES DES PLUS FAIBLES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON****Groupes AG/BI/CH**

| | 1^{er} oct. 14 |
|--------------------|-------------------------------|
| AG/BI/CH-02 | 2286 |
| AG/BI/CH-03 | 2559 |
| AG/BI/CH-04 | 2976 |
| AG/BI/CH-05 | 3199 |

Groupe CO

| | 1^{er} oct. 14 | 1^{er} oct. 15 | 1^{er} oct. 16 | 1^{er} oct. 17 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| CO-01 | 2429 | 2459 | 2490 | 2521 |
| CO-02 | 3498 | 3542 | 3586 | 3630 |
| CO-03 | 3667 | 3712 | 3759 | 3806 |
| CO-04 | 3953 | 4003 | 4053 | 4104 |

Groupe EN-ENG

| | 1^{er} oct. 14 | 1^{er} oct. 15 | 1^{er} oct. 16 | 1^{er} oct. 17 |
|------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| EN-ENG-02 | 2227 | 2255 | 2283 | 2312 |
| EN-ENG-03 | 2715 | 2749 | 2783 | 2818 |
| EN-ENG-04 | 2745 | 2780 | 2814 | 2849 |
| EN-ENG-05 | 3520 | 3564 | 3609 | 3654 |
| EN-ENG-06 | 3751 | 3797 | 3845 | 3893 |

Groupe ES

| | 1^{er} oct. 14 | 1^{er} oct. 15 | 1^{er} oct. 16 | 1^{er} oct. 17 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ES-02 | 1512 | 1531 | 1550 | 1569 |
| ES-03 | 2395 | 2425 | 2282 | 2310 |
| ES-04 | 2408 | 2438 | 2468 | 2499 |
| ES-05 | 2714 | 2748 | 2785 | 2820 |
| ES-06 | 3187 | 3227 | 3268 | 3309 |
| ES-07 | 2946 | 2983 | 3020 | 3058 |

Groupe PG

| | 1^{er} oct. 14 | 1^{er} oct. 15 | 1^{er} oct. 16 | 1^{er} oct. 17 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| PG-01 | 2022 | 2047 | 2093 | 2120 |
| PG-02 | 2312 | 2341 | 2394 | 2424 |
| PG-03 | 2580 | 2612 | 2671 | 2705 |
| PG-04 | 3052 | 3090 | 3160 | 3200 |
| PG-05 | 3387 | 3430 | 3507 | 3551 |
| PG-06 | 1702 | 1724 | 1763 | 1785 |

Groupe SE

| | 1^{er} oct. 14 | 1^{er} oct. 15 | 1^{er} oct. 16 | 1^{er} oct. 17 |
|------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| SE-RES-01 | 2525 | 2557 | 2813 | 2848 |
| SE-RES-02 | 3837 | 3884 | 3975 | 4024 |
| SE-RES-03 | 3022 | 3060 | 3384 | 3426 |
| SE-RES-04 | 3385 | 3428 | 3750 | 3797 |
| SE-RES-05 | 3735 | 3781 | 4114 | 4166 |
| SE-REM-01 | 3021 | 3059 | 3097 | 3136 |
| SE-REM-02 | 3058 | 3096 | 3134 | 3173 |

Groupe SR

| | 1^{er} oct. 14 | 1^{er} oct. 15 | 1^{er} oct. 16 | 1^{er} oct. 17 |
|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| SR-01 | S.O. | S.O. | 1111 | 1125 |
| SR-02 | 2286 | 2314 | 2343 | 2372 |
| SR-03 | 2559 | 2591 | 1405 | 1422 |
| SR-04 | 2976 | 3013 | 1248 | 1264 |
| SR-05 | 3199 | 3239 | 2304 | 2333 |

****APPENDICE « B »**

Agence canadienne d'inspection des aliments

Transition en matière d'emploi

Groupe Scientifique et Analytique (S&A)

Généralité

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employés nommés pour une période indéterminée qui font partis de l'unité sont représentés par l'Institut professionnel 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 employés.

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 employés 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 employés 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 employés 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 employés pour lesquels le président ou la présidente ne peut fournir de garantie pourront se prévaloir des options énoncées à la partie VI.

****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 excédentaire au moins un (1) 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 employé optant (non excédentaire) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un employé 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 excédentaire (surplus employee) - Employé nommé pour une période indéterminée qui a été informé officiellement par écrit par le président ou la présidente qu'il est déclaré excédentaire.

Employé optant (opting employee) - Employé 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 a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.4 du présent appendice.

Employé touché (affected employee) - Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une 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 employé 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 employé touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence. L'employé 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 (1) des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe 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 quinze mille dollars (15 000 \$).

**

Mesure de soutien à la transition (transition support measure) - Une (1) des trois (3) options offertes à l'employé optant auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe A. Les années de service correspondent au total des années de service accomplies dans la fonction publique, y compris les années de service à l'Agence.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off) - Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, le président ou la présidente met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé 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 excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de l'Agence.

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 excédentaire (surplus priority) - Priorité de nomination accordée aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes de l'Agence. La nomination d'un employé 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 excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (Twelve (12)-Month Surplus Priority Period in which to secure a reasonable job offer) - Une (1) des trois (3) options offertes à un employé 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 juges qualifiés. La nomination d'un employé bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant la politique sur le recours en dotation. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.

Priorité de réintégration (reinstatement priority) - Priorité de nomination accordée à certains employés 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 employé 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 employés touchés, aux employés 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 employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

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

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

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

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 ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail 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, ou au conseiller en ressources humaines qui est assigné au lieu de travail de l'employé, lequel 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 de renseignements des employés qui concernent leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être présentées au conseiller 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 employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par une mesure de transaction en matière d'emploi ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Agence de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'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 employés nommés pour une période indéterminée et sur l'Agence.

**

1.1.3 L'Agence :

** (a) 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, et

** (b) avise l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

**

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 employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 L'Agence établit des systèmes facilitant la nomination de ses employés 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 employé 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 est déclaré excédentaire à compter de la date précisée,

ou

- (b) l'employé 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 employés 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 optant pour examiner les trois options exposées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé ne fait pas de choix dans les cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), c'est-à-dire une priorité d'employé excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.
- 1.1.9** Sur demande d'un employé 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.
- 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 employés touchés.
- 1.1.11** Une recommandation est présentée au président ou à la présidente lorsqu'un employé n'est pas considéré comme étant apte à être nommé à un poste. L'Agence informe l'employé et son agent négociateur de cette recommandation. Elle fait parvenir à l'employé 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 qu'il peut présenter des observations orales ou écrites au président ou à la présidente à cet égard, avant qu'il 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 la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle l'employé est informé de la décision.
- 1.1.12** Le président ou la présidente décide si les employés sont aptes à être nommés à un poste. S'il est décidé que l'employé n'est pas apte, le président ou la présidente détermine ensuite si celui-ci est admissible à la priorité d'employé excédentaire et de personne mise en disponibilité et en informe l'employé 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 une copie du présent appendice en même temps que l'avis officiel informant un employé auquel le présent appendice s'applique qu'il fait l'objet d'une mesure de transition en matière d'emploi.

- 1.1.14** L'Agence doit conseiller et renseigner ses employés 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'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'Agence évite de nommer les employés 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 employés 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 employés 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 employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.
- 1.1.19** L'Agence assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé 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 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 employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.
- 1.1.21** 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 nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employés excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

**

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

1.1.24 Rien dans le présent appendice ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou dénomme des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme.

1.1.25 Le président ou la présidente peut mettre un employé excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé le lui demande par écrit.

**

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

1.1.27 Si un employé excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.28 L'Agence présume que les employés désirent être nommés à un autre poste à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

**

1.1.29 L'Agence fournit aux employés touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé 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;
- (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 (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé, 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;

- (f) la situation actuelle de l'employé (p. ex., la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- ** (g) les solutions de rechange ou possibilités offertes à l'employé (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- (h) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) 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 a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- (j) les Centres de ressources humaines et leurs services (y compris la recommandation que l'employé 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 refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- ** (m) les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
- ** (n) aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable; et
- ** (o) aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, l'Agence veille à ce qu'un plan de recyclage, soit établi et signé par l'employé en cause et par le gestionnaire compétent.

1.1.31 L'employé 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 employés 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 employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les gestionnaires compétents, à moins que les intéressés 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 employés 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'Institut professionnel de la fonction publique.
- 1.1.38** Dans la mesure du possible, l'Agence s'assure que tous les employés 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 employé 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 employés 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 employés 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 1.1.39 (a) dans les cas où l'employé 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 (1) 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 intéressés à un poste.

1.1.41 L'Agence informe automatiquement et promptement l'employé excédentaire ou la personne mise en disponibilité et un représentant de son agent négociateur, dans les cas où l'employé 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 ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.2 Employés

1.2.1 Les employés 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 employés 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 ne sont pas du tout disponibles aux fins d'une nomination ou qu'ils 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 employés 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 optant; et
- (c) soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.

Partie II

Avis officiel

- 2.1** Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le président ou la présidente informe confidentiellement et par écrit le président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ou son délégué au plus tard quatre (4) jours 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'employés touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

- 3.1.1** Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'Agence offre à tous les employés dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employés visés par une mesure de transition en matière d'emploi.
- 3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de trois (3) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, le président ou la présidente peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options présentées à la partie 6.4 du présent appendice.
- 3.1.3** Les employés 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, mais rien ne l'empêche d'offrir le poste réinstallé à un employé 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.
- 3.1.5** L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés 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 employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Toutefois, cela n'enlève pas aux employés 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 (2) ans.

4.2 Employés excédentaires

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

(a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

(b) qu'aucun autre 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 et le gestionnaire compétent.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que l'employé maintienne un bon rendement, si la formation est donnée par un établissement d'apprentissage, ou un rendement satisfaisant s'il s'agit d'une formation en cours d'emploi.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé 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 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 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 employés 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 politique de l'Agence concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-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 occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI

Options offertes aux employés

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du président ou de la présidente aura cent vingt (120) jours à compter de la date où il est informé de son statut d'employé optant, pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas et en choisir une, et

L'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément au paragraphe 6.3 du présent appendice dans les cent vingt (120) jours avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une (1) des trois (3) options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit. L'Agence acheminera une copie du choix de l'employé au président de l'IPFPC.

6.1.4 Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de cent vingt (120) jours précisée en 6.1.2, il sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé 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 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 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 au président de l'IPFPC 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

**

6.2.1 L'Agence met en place un programme de départ volontaire lors de chaque transition en matière d'emploi qui touche cinq (5) employés ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail.

**

6.2.2 Lorsque ces programmes de départ volontaire sont mis en place, les employés, qui se portent volontaires et qui sont choisis, seront considérés comme employés optant.

**

6.2.3 Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, la sélection des participants se fera par ancienneté. Par ancienneté, on entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

*

6.3 Échange de postes

*

6.3.1 L'Agence doit participer au processus d'échanges de postes.

*

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence, conformément aux dispositions des paragraphes 6.3.1 (b) ou (c) de la partie VI du présent appendice.

**

6.3.3 (a) Seul l'employé optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option a) peut être affecté à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'Agence.

**

(b) Lorsqu'un employé dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1 (b) ou du sous alinéa 6.4.1 (c) (i) est réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

*

6.3.4 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'Agence peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé optant satisfait aux exigences du poste du remplaçant 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 optant qui prend la place d'un employé non touché doit, dans la mesure déterminée par l'Employeur, satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste et s'il 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 employés de mêmes groupe et niveau. Deux employés qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent (6 %).

**

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée. Les deux (2) employés 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 précision, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé mais peut se faire après l'échéance de la période de cent vingt (120) jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs.

*

6.4 Options

**

6.4.1 Seul l'employé optant a le choix entre les options suivantes :

- (a) (i) Une priorité d'employé 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 sera mis en disponibilité. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (ii) À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option a).

- (iii) Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, le 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 aurait touché s'il avait choisi l'option (b), mesure de soutien à la transition.
- (iv) L'Agence fera tout effort raisonnable pour faire valoir les compétences d'un employé 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 montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service (voir l'Annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service accomplies à la Fonction publique, y compris les années de service à l'Agence. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. L'employé qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

- ** (c) Une indemnité d'études, correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille dollars (15 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé qui retient cette option (c) peut :

- ** (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. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;

ou

- (i) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur 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 est mis en disponibilité, sauf s'il 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 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 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 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 démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.4.6 L'employé optant choisit l'option (b) ou l'option (c) ci-dessus a droit à au plus mille dollars (1 000 \$) pour les dépenses engagées pour obtenir des conseils de planification financière, avec reçus à l'appui.

*

6.4.7 L'employé optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché 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*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

*

6.4.8 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 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 employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option (a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, l'employé 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 employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans deux (2) situations la fermeture totale d'une installation et la réinstallation d'unités de travail.

*

6.5.2 Tous les employés 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 de l'alinéa 6.4.5 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 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 ne soit pas parti avant cette date.

*

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 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 employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,

et

(c) que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

*

6.5.7

Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, le président ou la présidente verse à chaque employé 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 ne soit pas parti avant cette date.

**** Année de service au sein de
la fonction publique****Mesure de soutien à 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 |
| 23..... | 52 |
| 24..... | 52 |
| 25..... | 52 |
| 26..... | 52 |

Annexe A (suite)

| | |
|----------|----|
| 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 | 7 |
| 45 | 4 |

Pour les employés 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

| Jours par année | Heures par année | Jours par mois | Heures par mois |
|-----------------|------------------|-------------------|-----------------|
| 15 | 112,5 | 1 $\frac{1}{4}$ | 9,375 |
| 20 | 150 | 1 $\frac{2}{3}$ | 12,5 |
| 22 | 165 | 1 $\frac{5}{6}$ | 13,75 |
| 23 | 172,5 | 1 $\frac{11}{12}$ | 14,375 |
| 25 | 187,5 | 2 $\frac{1}{12}$ | 15,625 |
| 27 | 202,5 | 2 $\frac{1}{4}$ | 16,875 |
| 30 | 225 | 2 $\frac{1}{2}$ | 18,75 |

APPENDICE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE

BLOCAGE DES POSTES

(A) GÉNÉRALITÉS

1. Le présent protocole d'accord établit les conditions d'emplois concernant la rémunération lors d'une reclassification pour tout employés dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.
2. Le présent protocole d'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
3. Le présent protocole d'accord prévaut sur le Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition lorsque celui-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. À compter du 13 décembre 1981, cet accord fera partie intégrante de toutes les conventions collectives auxquelles l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor seront parties.

PARTIE I

La partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et(ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur. NOTE : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et(ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.
2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible de l'ancien niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable du nouveau niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément aux *Règlements sur la rémunération avec effet rétroactif*.

3. a) L'Employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et(ou) du niveau de son ancien poste.
 - b) Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
4. Les employés touchés par les dispositions du paragraphe 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

PARTIE II

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

1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en oeuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à 100 % de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu' il est assujetti à un régime de rémunération au rendement le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.
2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe 1 de la Partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la Partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.

**** APPENDICE « E »**

PROTCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSTPECTION DES ALIMENTS
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Les parties :

1. demande que la CRTESPF approuve ce PA lui donnant la force d'une ordonnance de la Commission, avec laquelle les parties doivent se conformer.

L'Employeur :

1. communique tous les trimestres à l'agent négociateur les adresses postales et les numéros de téléphone à domicile de ses membres au sein des unités de négociation que l'Employeur détient dans ses systèmes d'information des ressources humaines. L'Employeur s'efforce de fournir ces renseignements à l'agent négociateur dans les cinq mois suivant l'approbation du présent protocole d'entente par voie d'ordonnance de la CRTESPF;
2. sur réception du consentement écrit exprès de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) autorisant l'emploi de la procédure et du système conçus à son intention (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2008 CRTESPF 43) à seule fin de communiquer à l'agent négociateur les coordonnées à domicile des employés, accepte de fournir les données décrites au paragraphe 1;
3. transmet les données dans un format de fichier bidimensionnel séparé par des virgules qui est décrit à l'annexe A (la longueur des champs et le calendrier de production doivent être confirmés);
4. avant la communication initiale des renseignements décrits au paragraphe 1 ci-dessus, l'Employeur et l'agent négociateur aviseront conjointement les employés de la communication. Le message expliquera pourquoi les renseignements sont communiqués. L'ordonnance de la Commission sera jointe au message. Toute question concernant la communication des renseignements sera transmise à l'agent négociateur. Le message conjoint est reproduit à l'annexe B de la présente entente;
5. s'assure, lorsqu'il transmet les coordonnées à domicile, de les protéger par un mot de passe ou de les chiffrer de façon à assurer la sécurité de la transmission;
6. avise tout employé affecté pour la première fois à un poste relevant de l'unité de négociation du groupe scientifique et analytique (S&A) que ses coordonnées à domicile seront communiquées à l'agent négociateur pour les besoins liés à la négociation collective ;

L'agent négociateur :

1. convient que la présente entente constitue le règlement total et définitif de toutes ses demandes actuelles et futures contre Sa Majesté du chef du Canada, ses employés, mandataires et fonctionnaires qui découlent de la présente demande et, sous réserve des dispositions de la *LRTSPF*, accepte de n'intenter aucune procédure de quelque nature que ce soit à leur égard;
2. veille à ce que les renseignements communiqués servent exclusivement à des fins légitimes par l'agent négociateur conformément à la *LRTSPF*;
3. s'assure que les renseignements communiqués sont protégés et conservés en toute sécurité;
4. respecte les droits à la vie privée des employés de l'unité de négociation;
5. reconnaît que l'Employeur est lié par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en ce qui concerne la protection des renseignements personnels tels qu'ils sont définis dans cette loi. L'agent négociateur assure la gestion des renseignements personnels communiqués en vertu du présent protocole d'entente en conformité avec les principes de pratiques équitables en matière de gestion des renseignements personnels prévus dans la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et *Règlement sur la protection des renseignements personnels*. Plus particulièrement, il veille à assurer le caractère privé et confidentiel de tout renseignement personnel qui lui est communiqué par l'Employeur aux termes du présent protocole d'entente;
6. par souci de clarté, l'agent négociateur doit notamment:
 - (a) communiquer les renseignements personnels uniquement aux représentants de l'agent négociateur qui sont responsables de remplir les obligations légitimes de l'agent négociateur en vertu de la *LRTSPF*;
 - (b) s'abstenir d'utiliser, de copier ou de compiler les renseignements personnels à des fins autres que celles qui sont prévues dans la présente entente;
 - (c) se respecter aux principes de la *Politique sur la sécurité du gouvernement* <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=16578> régissant la sécurité et l'élimination de ces renseignements personnels; et
 - (d) assurer que tous les représentants de l'agent négociateur ayant accès aux renseignements respectent toutes les dispositions de la présente entente;
7. reconnaît la nature délicate des renseignements qui sont communiqués en ce qui concerne la sécurité personnelle des employés, en particulier dans les cas où la mauvaise gestion ou la communication par inadvertance de ces renseignements peut causer de graves problèmes de sécurité, et par conséquent, s'assure de mettre en place des mesures de contrôle efficaces de la gestion et de la surveillance de ces renseignements en tout temps en tenant compte des risques éventuels pour les employés et les membres de leur famille;

8. reconnaît que les renseignements provenant des bases de données de l'Employeur en place au moment de la communication ont été fournis par les employés et que l'Employeur ne pourra pas être tenu responsable en cas de contestation du résultat d'un vote de grève. L'agent négociateur est responsable de la mise à jour de sa propre base de données;
9. s'assure de détruire de façon sécuritaire les coordonnées à domicile fournies par l'Employeur lorsqu'elles sont remplacées par des coordonnées plus récentes.

Les termes et conditions de cet entente sont rédigés sans préjudice ni précédent.

SIGNÉ À OTTAWA LE 6 MARS 2012

L'Agence canadienne d'inspection des
aliments

Pierre Girard

L'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Suzelle Brosseau

Annexe A

Fichier des adresses du syndicat ÉBAUCHE (A DETERMINER – EN DISCUSSION)

| Personne : | | À TPSGC | Au syndicat |
|---------------------------|--|---------|---|
| CIDP (9) | Num (9) | O | N |
| NIO (9) | Num (9) | N | O |
| Nom de la personne | | | |
| Car. Alphanumériques (4) | Préfix | O | O |
| Car. Alphanumériques (30) | Prénom | O | O |
| Car. Alphanumériques (6) | Initiales | O | O |
| Car. Alphanumériques (30) | Nom de famille | O | O |
| Car. Alphanumériques (15) | Suffixe | O | O |
| Adresse de la personne | | | |
| Car. Alphanumériques (55) | Ligne d'adresse (X4) | O | O |
| Car. Alphanumériques (30) | Municipalité/Ville | O | O |
| Car. Alphanumériques (30) | Province / Territoire | O | O |
| Car majuscules (30) | Pays | O | O |
| Car majuscules (10) | Code postal | O | O |
| Person Telephone | | | |
| Num (3) | Pays étranger | O | O |
| Num (3) | Indicatif régional | O | O |
| Num (7) | Numéro de l'abonné | O | O |
| Example | 999999999,mrs,greer,hl, garson,phd,123 rue quelconque, au coin de la rue,,ottawa, ns, canada, e8n4e6,0116139999999 | | 888888888,mrs,greer,hl, garson,phd,123 rue quelconque, au coin de la rue,,ottawa, ns, canada, e8n4e6, 0116139999999 |

**** Annexe B**

Un message aux employés de l'unité de négociation du groupe scientifique et analytique (S&A) représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*, les agents négociateurs qui tiennent des votes de grève doivent permettre à tous les employés de l'unité de négociation d'y participer, et non seulement aux membres en règle du syndicat, comme c'était le cas dans le passé.

Pour permettre à l'IPFPC de satisfaire à son obligation en vertu de la *LRTSPF* de donner un préavis suffisant de la tenue de votes de grève à tous les employés et de s'acquitter de ses autres responsabilités aux termes de la *LRTSPF*, l'Employeur doit divulguer à l'IPFPC les coordonnées à domicile de tous les employés des unités de négociation visées.

La communication de ces renseignements est régie par une ordonnance de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) qui est jointe au présent message. Les renseignements fournis à l'IPFPC seront utilisés à des fins syndicales légitimes, et la sécurité de ceux-ci sera assurée de manière rigoureuse. Dans son ordonnance, la CRTESPF établit les mesures de sécurité et de protection de la confidentialité auxquelles seront assujettis les renseignements qui vous concernent.

Par conséquent, il est dans l'intérêt de chaque employé de s'assurer que les coordonnées détenues par l'agent négociateur sont à jour. Nous vous encourageons donc à transmettre vos coordonnées actuelles à l'IPFPC et à informer votre syndicat de tout changement qui pourrait survenir dans l'avenir.

Vous pouvez transmettre vos coordonnées à l'IPFPC par le biais de son site Web, à l'adresse <http://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/memberservices/membership> ou par téléphone, en composant le 1-800-267-0446.

Merci de votre attention et de votre collaboration. Si vous avez des questions à propos de ce message, n'hésitez pas à vous adresser à l'IPFPC en composant le numéro ci-dessus.

**** APPENDICE « F »**

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN ET LE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Outre le Protocole d'entente sur le soutien et le mieux-être des employés conclu entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada décrit au paragraphe ci-dessous :

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) conviennent de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les changements qui découleront de la conclusion d'une entente sur le Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME). Ils conviennent de poursuivre leur collaboration en vue de répondre aux préoccupations concernant le mieux-être des employés et la réintégration de ceux et de celles qui reprennent leurs fonctions après un congé pour maladie ou blessure.

Protocole d'entente sur le soutien et le mieux-être des employés entre le Conseil du trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après nommés les « parties »), relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties créeront un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui mettra l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.

Principales caractéristiques

Le PSME présentera les principales caractéristiques suivantes :

- Contenu dans les conventions collectives
- Prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %
- L'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME
- Remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée
- Les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité
- La période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours
- Les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restants à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant
- L'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une

couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD)

- Temps de déplacement pour diagnostic et traitement
- Services de gestion de cas internes et de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés
- Un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé
- L'Employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME et
- Augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour

Processus

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une vision et un engagement à long terme de leur haute direction.

Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les 60 jours suivant la signature. Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Le comité directeur est responsable de la détermination de la composition du comité technique.

Tout le temps passé par les employés pour soutenir le comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'employeur accordera un congé payé aux employés prenant part à ces activités, y compris pour le temps de préparation et de déplacement.

Le comité technique élaborera tous les ententes et documents nécessaires au soutien de la mise en œuvre du PSME dans le cadre de la prochaine ronde de négociations collectives. Ce travail devra être terminé dans l'année suivant la signature. Le comité technique doit formuler des recommandations provisoires aux fins d'examen par le comité directeur dans le cadre d'une série de réunions régulières. Ces recommandations porteront sur les sujets suivants :

- les modifications corrélatives à apporter aux dispositions existantes des conventions collectives portant sur les congés et l'ILD;
- les définitions;
- les conditions d'admissibilité pour le nouveau PSME;
- les processus d'évaluation et d'arbitrage;
- les services de gestion de cas internes et de retour au travail;
- les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- la création d'un centre pour le mieux-être au travail;
- la gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de règlement des différends;
- la couverture de blessure de stress opérationnel et d'autres blessures reçues par des employés déployés lors d'opérations militaires;
- le harcèlement;
- la violence familiale; et
- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d'une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

Le comité technique doit examiner les pratiques des autres administrations et employeurs au Canada dont la fonction publique pourrait tirer des enseignements, en reconnaissant que tous les milieux de travail ne se ressemblent pas. Le comité directeur consultera au besoin les comités fédéraux de santé et de sécurité, de même que des experts canadiens qui sont des chefs de file dans le domaine de la gestion de l'incapacité et de la santé

Le comité directeur doit approuver le plan de travail du comité technique et l'échéancier des rapports provisoires dans les quatre (4) mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les échéances peuvent être reportées, sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent, si elles n'ont pas convenu d'une entente dans les dix-huit (18) mois suivant la mise en place du comité technique, ou en tout temps avant ce moment, de nommer conjointement un médiateur dans les trente (30) jours.

Intégration aux conventions collectives

1. Lorsque les parties auront convenu d'une entente sur une formulation et une conception de programme provisoire pour le PSME, cette entente sera fournie aux tables de négociations individuelles de l'IPFPC aux fins de ratification et d'inclusion à leurs conventions collectives.
2. Aucune table de négociation ne devra modifier l'entente conclue sur le PSME.
3. Les modifications à venir au PSME nécessiteront l'accord de l'Institut et de l'Employeur. Les modifications à venir devront faire l'objet de négociations entre les parties à la table centrale composée d'une équipe de négociation de l'Institut et de l'équipe de négociation de l'Employeur.

Annexe

Les parties conviennent que les sujets suivants devront faire l'objet de discussions par le Comité technique, notamment :

- a. soutien du revenu durant le processus d'appel;
- b. mises à jour et changements au régime d'assurance-invalidité de longue durée;
- c. rendez-vous médicaux;
- d. plans de traitement;
- e. amélioration de la couverture pour les traitements;
- f. soldes négatifs des crédits de congés de maladie;
- g. utilisation des crédits de congés de maladie;
- h. bureau de gestion d'assurance-invalidité;
- i. dispositions transitoires comme les employés en congé de maladie à la date de transition;
- j. congés de maladie supplémentaires pour les professionnels de la santé;
- k. attribution des jours de congé de maladie (acquis c. avance annuelle);
- l. services offerts par le centre du mieux-être en milieu de travail;
- m. considérations liées à la protection des renseignements privés;
- n. définition des maladies chroniques et épisodiques;
- o. travailleurs de quarts.

**** APPENDICE « G »**

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Le présent PA a pour but d'établir un cadre pour l'élaboration conjointe d'une politique sur l'intégrité scientifique et de directives connexes entre l'IPFPC et ACIA.

Les parties au présent accord reconnaissent que l'intégrité scientifique fait partie intégrante du travail de l'Agence 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 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. Tout comme les administrateurs généraux, le président de l'ACIA est invité à accorder une attention constante à la mise en œuvre, au sein de l'ACIA, des exigences de politique qui permettent aux scientifiques du gouvernement de parler publiquement de leurs travaux. Dans le cadre de la mise en œuvre, le président de l'ACIA doit communiquer directement avec les employés de l'Agence 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, s'il y a lieu, 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 ont fait d'importantes contributions à la recherche.

En outre, les principes et lignes directrices sur l'intégrité scientifique veillent à ce que la science soit de grande qualité et libre de toute influence politique, commerciale ou exercée par des clients; et informe les employés de l'Agence du rôle de la science dans la prise de décisions fondées sur des éléments probants. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel, et du rôle des employés dans l'élaboration des politiques ou des conseils du gouvernement.

Mise en œuvre et gouvernance :

L'ACIA doit élaborer sa propre politique en matière d'intégrité scientifique, ainsi que ses procédures connexes, en collaboration avec les représentants de l'IPFPC. Ces politiques traiteront des principes et des lignes directrices indiquées plus haut, y compris le droit de parler publiquement tel qu'il est exprimé dans la Convention collective. Elle doit être achevée dans les dix-huit (18) mois suivant la signature du présent PA. Les Parties notent que, les ministères de l'administration publique centrale, en collaboration avec l'IPFPC, s'efforceront de créer une politique commune dont l'ACIA se servira comme modèle pour élaborer sa propre politique sur l'intégrité scientifique.

L'ACIA doit rendre compte chaque année au Comité national de consultation patronale syndicale (CNCPS) sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent PA et d'une politique de l'ACIA. De plus, le secrétaire du Conseil du Trésor, le conseiller scientifique en chef, dès qu'il sera nommé, et le président de l'IPFPC se réuniront chaque année pour faire le bilan des progrès et décider de la marche à suivre.

Les Parties conviennent que les dates d'échéance énoncées dans le présent PA ne peuvent être reportées que par consentement mutuel écrit.