

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES
(ci-après appelé l'employeur)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(ci-après appelé l'Institut)

Les parties au présent protocole d'entente s'engagent par les présentes à obtenir de leurs mandants respectifs l'autorisation requise pour modifier la convention collective provisoire ci-jointe qui comprend les dispositions suivantes :

1. Les modalités et conditions qui ont été convenues lors des négociations et qui sont annexées aux présentes.
2. Les révisions à la convention collective ci-jointe doivent être incluses dans une convention collective renouvelée et signée par les parties le plus tôt possible après que ces dernières auront obtenu leur autorisation respective. Les parties conviennent que les modalités relatives à la mise en œuvre et à la rétroactivité seront conformes à la lettre d'entente sur la paye rétroactive.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

CHANGEMENT DE NOM LÉGISLATIF

2.01 Aux fins de la présente convention :

[...]

(h) « employé » s'entend au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral* relativement à une personne faisant partie de l'unité de négociation;

[...]

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées s'entendent, selon le cas, au sens de l'entente

(a) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral*, si elles y sont définies;

(b) de la Loi d'interprétation, si elles sont définies dans cette loi, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral*.

[...]

17.13 Congé payé pour sélection de personnel

L'employé qui est candidat à une procédure de sélection de personnel pour doter un poste dans la fonction publique ou au Bureau du surintendant des institutions financières, au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral*, 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 où sa présence est requise et en revenir.

[...]

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

[...]

23.05 À compter de la date de signature et pendant la durée de la présente convention, aucune association d'employés au sens de l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral* autre que l'Institut n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres montants sur la paye des employés de l'unité de négociation.

[...]

Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et de l'emploi dans le secteur public fédéral

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

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui, selon le cas :

- (i) dépose une plainte en son propre nom auprès de la Commission des relations de travail ~~dans la fonction publique~~ **et de l'emploi dans le secteur public fédéral,**
- (ii) intervient au nom d'un employé ayant déposé une plainte ou en celui de l'Institut dans une cause de plainte.

(b) Demandes d'accréditation

Comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui, selon le cas :

- (i) (a) représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- (ii) présente des objections personnelles à une accréditation.

(c) Employé cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin :

- (i) par la Commission des relations de travail ~~dans la fonction publique~~ **et de l'emploi dans le secteur public fédéral,**
- (ii) par un autre employé ou par l'Institut, sous réserve des nécessités du service.

[...]

29.04 Sous réserve et en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral*, l'employé qui estime avoir été traité injustement ou qui s'estime lésé par une action quelconque ou l'inaction de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles découlant du processus de classification peut présenter un grief de la manière prévue au paragraphe 29.02, sauf que les conditions suivantes doivent être réunies :

- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie;
- (b) si le grief se rattache à l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé ne peut présenter le grief sans avoir obtenu l'approbation de l'Institut et être représenté par lui.

[...]

29.12 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est sans appel et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral*.

[...]

29.21 Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs 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 la fonction publique le secteur public fédéral* et de son règlement d'application si le grief se rapporte, selon le cas :

- (a) à l'interprétation ou l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant;
- (b) À une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une pénalité pécuniaire et que le grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'employé, ce dernier peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral* et de ses règlements.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 8
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 8.08 (a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou après ses heures de travail prévues à l'horaire touche le remboursement de ses frais d'un repas d'un montant de ~~dix dollars et cinquante cents (10,50 \$)~~ **douze dollars (12 \$)**, sauf lorsque le repas est fourni gratuitement. Une période raisonnable payée déterminée par la direction est accordée à l'employé afin qu'il prenne une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.
- (b) L'employé qui effectue des heures supplémentaires qui se prolongent de quatre (4) heures ou plus, sans interruption, au-delà de la période visée en a) ci-dessus a droit au remboursement d'un repas supplémentaire d'un montant de ~~dix dollars et cinquante cents (10,50 \$)~~ **douze dollars (12 \$)**, sauf lorsque le repas est fourni gratuitement. Une période raisonnable payée déterminée par la direction est accordée à l'employé afin qu'il prenne une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 11
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

11.01 Sous réserve du paragraphe 11.02, 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 dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août
- (l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 13 CONGÉS -- GÉNÉRALITÉS

- 13.01 L'employé qui décède en cours d'emploi ou qui est licencié et qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payés supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payés dont il a bénéficié.
- ~~13.02 L'employé licencié qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payés supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payés dont il a bénéficié.~~
- ~~13.03 L'employé a droit, une fois par exercice et sur demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel, de congé de maladie et de congé pour obligations familiales.~~
- ~~13.04~~ **13.02** L'employé conserve le nombre de jours de congé payés porté à son crédit 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.
- ~~13.05~~ **13.03** Malgré les articles 14 (Congés annuels), 15 (Congés de maladie), 16 (Congé de deuil), 17 (Autres congés) et 18 (Promotion professionnelle), l'employé qui est en congé non payé ou qui est sous le coup d'une suspension n'a droit à aucun congé annuel, congé de maladie, autres congés ou congé de promotion professionnelle.
- ~~13.06~~ **13.04** L'employé ne peut bénéficier de deux (2) genres de congé payé à l'égard de la même période.
- ~~13.07~~ **13.05** Si, à la fin d'un exercice, les droits de congé annuel payé d'un employé comprennent une fraction de droit inférieure ou supérieure à une demi-journée (1/2), ces droits sont arrondis à la demi-journée (1/2) près.
- ~~13.08~~ **13.06** Lorsqu'un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois est accordé 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 compter les congés annuels. Cette disposition ne s'applique pas aux congés accordés à l'employé qui accepte une affectation externe

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 14 CONGÉS ANNUELS

14.02 Accumulation des crédits de congé annuel

L'employé qui, au cours d'un mois donné de l'année de congé, touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération acquiert, à l'égard de ce mois, des crédits de congé annuel au rythme de :

- a) douze virgule cinq (12,5) heures par mois jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa seizième (16^e) année de service;
- b) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- c) quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- d) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- e) seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- f) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) ~~jours~~ **heures** par mois à compter du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 14
CONGÉS ANNUELS

- 14.15 (a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept heures et demie (37 ½) 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 14.03.
- (b) ~~Prenant effet à la date de signature de cette convention collective, l'employé ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 14.04, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept heures et demie (37 ½).~~
- ~~(c)~~(b) Les crédits de congé annuel prévus ~~aux~~ à l'alinéas 14.16 **14.15** (a) et (b) ci-dessus sont exclus de l'application de l'alinéa 14.07 (a) visant le report et l'épuisement des congés annuels jusqu'à l'exercice suivant.

SIGNÉ à Ottawa, le ___ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 16 CONGÉ DE DEUIL

16.02 Aux fins du présent article, la ~~proche~~-famille s'entend du père, de la mère (ou du père par remariage, de la mère par remariage ou du parent adoptif), du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, du conjoint (y compris le conjoint de fait résidant avec l'employé), de l'enfant (dont l'enfant du conjoint de fait), de l'enfant d'un autre lit, de l'enfant nourricier ou de l'enfant sous la tutelle de l'employé, du beau-père, de la belle-mère, de la bru, du gendre, du petit-fils, de la petite-fille, des grands-parents, ~~ou~~ de tout autre membre de la famille qui demeure en permanence au foyer de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence **ou, sous réserve de l'alinéa 16.02 g) ci-dessous, une personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

- (a) Lorsqu'un membre de sa ~~proche~~-famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil d'au plus sept (7) jours civils consécutifs comprenant le jour des funérailles. L'employé peut également bénéficier d'au plus trois (3) jours de congé spécial payés pour se rendre au lieu des funérailles et en revenir.
- (b) **À la demande de l'employé, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.**
- (c) **Lorsque l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes**
 - (i) **la première période doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès;**
 - (ii) **la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration;**
 - (iii) **l'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.**
- ~~(b)~~ (d) L'employé a droit à un congé spécial payé d'au plus une journée en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent du conjoint.
- ~~(c)~~ (e) Les parties conviennent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, après avoir examiné les circonstances

particulières en cause, l'employeur peut accorder un congé plus long que celui prévu aux alinéas 16.02 (a) et (b).

- ~~(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 en vertu du présent article, l'employé bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé payé sont rétablis à concurrence de tout congé de deuil accordé parallèlement.

- (g)** **L'employé a droit à un congé de deuil payé pour une personne qui tient lieu de membre de sa famille, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé, et ce, une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.**

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Les parties conviennent de modifier les dispositions relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux de manière à ce qu'elles soient conformes aux modifications convenues à la table centrale SCT-IPFPC.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.07 Congé non payé pour les soins de la famille ~~immédiate~~

- (a) Aux fins du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), des parents (y compris les parents par remariage ou les parents nourriciers), ~~ou~~ de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employé demeure en permanence **ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

SIGNÉ à Ottawa, le ___ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.10 Congé payé pour obligations familiales

- (a) Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants à charge (y compris ceux en famille d'accueil, ceux du conjoint de droit ou de fait et ceux sous la tutelle de l'employé), des parents (y compris les beaux-parents ou les parents adoptifs), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents, des petits-enfants, d'un membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ~~et~~ de tout membre de sa parenté envers lequel l'employé a un devoir de soin, qu'il demeure ou non avec l'employé, **ou de toute personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.10 Congé payé pour obligations familiales

- (a) Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants à charge (y compris ceux en famille d'accueil, ceux du conjoint de droit ou de fait et ceux sous la tutelle de l'employé), des parents (y compris les beaux-parents ou les parents adoptifs), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents, des petits-enfants, d'un membre de la parenté demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, et de tout membre de sa parenté envers lequel l'employé a un devoir de soin, qu'il demeure ou non avec l'employé.
- (b) Le congé rémunéré qui peut être accordé en vertu de l'alinéa (c) ne peut dépasser trente-sept heures et demie (37 1/2) par exercice.
- (c) (c) L'employeur accorde un congé payé aux conditions suivantes :
 - (i) (i) un congé payé pour conduire un membre de sa famille, selon la définition en (a) ci-dessus, à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste lorsque ce membre est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes d'un établissement scolaire ou d'un organisme d'adoption. L'employé qui demande un congé à cette fin doit faire tous les efforts raisonnables pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail, et il doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

SIGNÉ à Ottawa, le ___ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.15 Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

À sa discrétion, l'employeur peut accorder :

- (a) a) Un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail; ce congé ne peut être refusé sans motif raisonnable;

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

SIGNÉ à Ottawa, le ___ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Congé pour cause de violence familiale

- (a) Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.**
- (b) Les parties reconnaissent que les employés(es) peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.**
- (c) Sur demande, l'employé(e) qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé(e), concernant ce genre de violence :
 - (i) d'obtenir des soins ou du soutien pour soi-même ou pour son enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;**
 - (ii) d'obtenir des services d'une organisation qui offre des services aux personnes victimes de violence familiale;**
 - (iii) d'obtenir des services de counselling;**
 - (iv) de déménager de façon temporaire ou permanente; ou**
 - (v) d'obtenir de l'aide d'un(e) avocat(e) ou d'un(e) agent(e) des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.****
- (d) Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.**
- (e) L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé(e), que l'employé(e) soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé(e) fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.**

(f) Nonobstant les alinéas 17.XX(b) et 17.XX(c), l'employé(e) n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé(e) fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé(e) ait commis cet acte.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.19 Congé pour proches aidants

- (a) Un(e) employé(e) qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.**
- (b) Le congé sans solde décrit au paragraphe 17.19(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.**
- (c) Un(e) employé(e) qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).**
- (d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé(e) est refusée, la clause 17.19(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé(e) en est avisé(e).**
- (e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ARTICLE 43
ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

43.05 Rémunération au rendement

- (a) Augmentation à l'intérieur de l'échelle :

L'employé touchant moins de 100 % du taux normal et dont le rendement est évalué à l'aide du tableau suivant reçoit chaque année un pourcentage minimum du taux normal aux fins de progression à l'intérieur de l'échelle de rémunération, comme suit :

N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	3 %
A dépassé les attentes	4 %

- (b) Prime en espèces

La mise en application de la rémunération au rendement fait l'objet du protocole d'accord entre les parties ~~ci-joint comme~~ **(voir l'Annexe ED ci-jointe)**.

[...]

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION

- A :** À compter du 1^{er} avril 2018, augmentation économique de 0,8 %
Aa : À compter du 1^{er} avril 2018, augmentation économique de 2,0 %
B : À compter du 1^{er} avril 2019, augmentation économique de 0,2 %
Ba : À compter du 1^{er} avril 2019, augmentation économique de 2,0 %
C : À compter du 1^{er} avril 2020, augmentation économique de 1,5 %
D : À compter du 1^{er} avril 2021, augmentation économique de 1,5 %

<u>Niveau</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
RE-03		
DE :	57 400	72 000
A :	57 900	72 600
Aa :	59 100	74 100
B :	59 300	74 300
Ba :	60 500	75 800
C :	61 500	77 000
D :	62 500	78 200
RE-04		
DE :	68,900	88,900
A :	69 500	89 700
Aa :	70 900	91 500
B :	71 100	91 700
Ba :	72 600	93 600
C :	73 700	95 100
D :	74 900	96 600
RE-05		
DE :	85,300	109,900
A :	86 000	110 800
Aa :	87 800	113 100
B :	88 000	113 400
Ba :	89 800	115 700
C :	91 200	117 500
D :	92 600	119 300

RE-06

DE :	101,000	130,900
A:	101 900	132 000
Aa:	104 000	134 700
B:	104 300	135 000
Ba:	106 400	137 700
C:	108 000	139 800
D:	109 700	141 900

RE-07

DE :	115,100	147,500
A :	116 100	148 700
Aa :	118 500	151 700
B :	118 800	152 100
Ba :	121 200	155 200
C :	123 100	157 600
D :	125 000	160 000

Date d'échéance : le 31 mars 2022

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

APPENDICE D

**Protocole d'entente
entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

But

Le présent protocole vise à encadrer la mise en œuvre de la rémunération au rendement pour tous les employés du BSIF représentés par l'Institut professionnel.

Entente

1. Les parties conviennent des trois cotes de rendement suivantes :

- A) N'a pas répondu aux attentes
- B) A répondu aux attentes
- C) A dépassé les attentes

2. Les parties conviennent que l'employé touchant moins que le taux normal reçoit l'augmentation d'échelle indiquée dans le tableau ci-dessous :

Augmentation à l'intérieur de l'échelle :

N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	3 %
A dépassé les attentes	4 %

3. Le tableau suivant indique le pourcentage du taux de rémunération accordé à titre de prime en espèces:

N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	1-7 %
A dépassé les attentes	7-16 %

4. ~~Les parties conviennent que ces paiements ne comprennent pas les ajustements économiques qui pourraient être négociés par les parties à une date ultérieure. Il est convenu que, si une augmentation économique est négociée entre les parties à une date ultérieure, l'Employeur versera à chaque employé(e) qui a reçu une rémunération au rendement un montant forfaitaire dont la valeur représente le pourcentage de l'augmentation économique applicable à la rémunération au rendement.~~

Ce paiement forfaitaire entrera en vigueur dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective, conformément au sous-alinéa 2a)(ii) du PE concernant les paiements rétroactifs (annexe G).

5. Les parties conviennent que le présent protocole fait partie de la convention collective.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ANNEXE E

**Protocole d'entente
entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

Les parties reconnaissent que cette entente est conditionnelle à la conclusion d'un protocole d'entente renouvelé entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada sur le soutien au mieux-être des employés.

À la signature d'un protocole d'entente révisé, les parties conviennent de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les changements applicables qui découleront d'une entente sur le Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME).

Les parties conviennent également de poursuivre leurs efforts concertés pour résoudre les questions relatives au mieux-être des employés et à leur réintégration au milieu de travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ANNEXE F

**Protocole d'entente
entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

Par suite du protocole d'entente sur l'inclusivité et la neutralité de genre dans les libellés conclu entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) conviennent de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les changements applicables qui seront apportés lorsque le Conseil du Trésor et le Comité mixte de l'IPFPC auront terminé leur examen des conventions collectives afin de déterminer les possibilités de rendre le libellé plus inclusif et neutre quant au genre.

Les deux parties s'engagent envers la neutralité et l'inclusion et y apportent leur appui.

Les parties conviennent que toute modification du libellé n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Bien que les deux parties reconnaissent que la neutralité de genre est plus difficile à atteindre en français qu'en anglais, elles s'engagent néanmoins à appuyer et à accroître davantage l'inclusivité et la neutralité de genre dans la convention collective.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ANNEXE G

**Protocole d'entente
entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

Nonobstant les dispositions de la clause 43.03 sur le calcul des paiements rétroactifs, le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente intervenue entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une approche modifiée du calcul et de l'administration des paiements rétroactifs pour la présente ronde de négociations.

(1) Calculs des paiements rétroactifs

- (a) Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de toutes les entrées qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.**

- (b) Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le versement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ni sur les cotisations par rapport aux méthodes antérieures, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.**

- (c) Les éléments de salaire qui sont habituellement compris dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être compris dans le calcul et l'administration des paiements rétroactifs, en plus de conserver leur statut ouvrant droit à pension, le cas échéant. Les éléments de salaire figurant dans les relevés de salaire et donc compris dans le calcul de la rétroactivité sont les suivants :**
 - Salaire de base;**
 - Promotions;**
 - Mutations;**
 - Rémunération intérimaire;**
 - Paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;**
 - Heures supplémentaires travaillées;**
 - Indemnité de maternité;**

- **Indemnité parentale;**
 - **Encaissement des congés annuels et de la paye pour services supplémentaires;**
 - **Indemnité de départ**
 - **Salaire pour le mois du décès;**
 - **Mesure de soutien à la transition;**
 - **Indemnités admissibles et rémunération supplémentaire selon la convention collective.**
- (d) **Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.**
- (e) **Toute opération de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.**

(2) Mise en œuvre

- (a) **Les dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques seront précisées dans l'entente. Les autres dispositions de la convention collective entreront en vigueur comme suit :**
- (i) **Tous les éléments de l'entente qui ne sont pas liés à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de l'entente.**
 - (ii) **Les changements apportés aux éléments de rémunération nouveaux ou déjà en place comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la couverture ainsi que les modifications touchant les taux des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de l'entente, à la date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront appliqués conformément au sous-alinéa 2b)(i).**
 - (iii) **Le paiement des primes, des indemnités, de la couverture et des primes d'assurance ainsi que des taux d'heures supplémentaires prévus dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les changements entrent en vigueur conformément au sous-alinéa 2(a)(ii).**
- (b) **La convention collective sera mise en œuvre dans les délais suivants :**

- (i) Les augmentations prévues des éléments de rémunération (tels que les modifications des taux de rémunération et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les modifications des taux des heures supplémentaires) seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'aucune intervention manuelle n'est nécessaire.**
- (ii) Les montants rétroactifs payables aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention lorsqu'aucune intervention manuelle n'est nécessaire.**

- (iii) Les augmentations de rémunération prévues et les paiements rétroactifs qui nécessitent un traitement manuel des conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Il faut généralement procéder à une intervention manuelle pour les employés qui sont en congé prolongé non payé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés jouissant d'une protection salariale et ceux qui bénéficient de modalités comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition préretraite et les employés payés au-dessous du minimum, au-dessus du maximum ou se trouvant dans des étapes intermédiaires. Il peut aussi être nécessaire de procéder à une intervention manuelle dans le cas de comptes particuliers ayant des antécédents salariaux complexes.**

(3) Recours de l'employé

- (a) Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.**

- (b) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant additionnel n'ouvrant pas droit à pension de cinquante dollars (50 \$) pour chaque période complète et ultérieure de quatre-vingt-dix (90) jours sans que la**

convention collective soit mise en œuvre, à concurrence de neuf (9) paiements au total. Ces montants seront compris dans leur paiement rétroactif final. Pour plus de précision, le montant maximal payable en vertu du présent alinéa est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).

- (c) Si un employé a droit à une rémunération en vertu de l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent : il ou elle ne reçoit qu'un seul montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3b), il ou elle peut recevoir un versement de cinquante dollars (50 \$), à concurrence de quatre cent cinquante dollars (450 \$) au total.**

- (d) Si le Conseil du Trésor du Canada négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec un autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale, le Bureau du surintendant des institutions financières indemniserá les membres du groupe du BSIF de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour la différence d'une façon qui sera possible sur le plan administratif.**

- (e) La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera aucun droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'Institut et le Bureau du surintendant des institutions financières relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.**

- (f) Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront avisés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.**

- (g) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération du Ministère ou au Centre de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils estiment que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.**

- (h) Dans ce cas, les employés des organisations servies par le Centre de paye devront d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.**

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

ANNEXE H

**protocole d'entente
entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail par le gouvernement du Canada*, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Bureau du surintendant des institutions financières élabore une nouvelle politique qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Bureau du surintendant des institutions financières consultera les représentants de l'Institut sur les points suivants :

- mécanismes pour orienter et appuyer les employés tout au long du processus de règlement de leur cas;**
- réparation pour les conséquences préjudiciables vécues par l'employé victime de harcèlement;**
- garantie à l'employé de pouvoir signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.**

À la demande de l'Institut, l'employeur accepte d'avoir des discussions bilatérales avec celui-ci. À la suite de ces discussions, un rapport est remis aux parties.

La mise en œuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou le 31 mars 2022, selon la première éventualité.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Protocole d'entente

entre

le Bureau du surintendant des institutions financières

et

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

**concernant les préoccupations soulevées au sujet de la
rémunération au rendement**

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente intervenue entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective.

Les parties reconnaissent qu'il est impératif que le BSIF soit en mesure de recruter dans les industries qu'il réglemente ainsi que dans l'administration publique centrale et de maintenir en poste et motiver les employés en place.

L'équipe de négociation de l'IPFPC a soulevé de nombreuses préoccupations au sujet du cadre de rémunération au rendement existant et de la ventilation. Par conséquent, les parties conviennent d'établir un comité de travail spécial composé du même nombre de représentants des parties et d'y participer, qui examinera le programme existant de rémunération au rendement et conseillera les parties sur la question.

En outre, les membres du comité conviennent de se réunir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente afin d'établir le mandat du comité, qui comprendra ce qui suit :

- 1. Déterminer les préoccupations relatives au système de rémunération au rendement existant, du point de vue des gestionnaires et des employés;**
- 2. Examiner le rôle de la rémunération au rendement dans le recrutement, le maintien en poste, l'encouragement et la motivation des employés;**
- 3. Recueillir des données appropriées et effectuer des recherches sur les meilleures pratiques en matière de rémunération et de rémunération au rendement dans le cadre du référentiel approprié;**
- 4. Élaborer des recommandations concertées pour favoriser la réussite de la rémunération au rendement dans le cadre du système de rémunération du BSIF.**

Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé être des heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts de participation qu'elle engagera.

Il est entendu et convenu que la présente entente ne fait pas partie de la convention collective.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Protocole d'entente

entre

le Bureau du surintendant des institutions financières

et

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

concernant les préoccupations soulevées au sujet des déplacements et du remboursement des repas

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente intervenue entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective.

L'équipe de négociation de l'IPFPC a soulevé un certain nombre de préoccupations concernant le remboursement des repas pris durant les déplacements. Par conséquent, les parties conviennent d'établir un comité de travail spécial qui sera chargé d'examiner les critères actuels et leur application et de conseiller les parties à cet égard; les parties participeront à un tel comité.

En outre, les membres du comité conviennent de se réunir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente.

Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé être des heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts de participation qu'elle engagera.

Aucune disposition du protocole d'entente ne restreint ni ne limite le droit des employés de demander un règlement satisfaisant d'une demande de remboursement de repas refusée par la procédure de règlement des griefs.

Il est entendu et convenu que la présente entente ne fait pas partie de la convention collective.

SIGNÉ à Ottawa, le ____ jour du mois de juin 2019.

Bureau du surintendant
des institutions financières

Institut professionnel de la
fonction publique du Canada