

Augmentation des taux de rémunération:

1. Le 20 juillet 2018 (Augmentation des taux de rémunération: 2%)
2. Le 20 juillet 2019 (Augmentation des taux de rémunération: 2%)
3. Le 20 juillet 2020 (Augmentation des taux de rémunération: 1,5%)
4. Le 20 juillet 2021 (Augmentation des taux de rémunération: 1,5%)

Ajustement salarial

1. Le 20 juillet 2018 (ajustement salarial de 0.80%)
2. Le 20 juillet 2019 (ajustement salarial de 0.20%)

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques suivantes conformément à l'Appendice « XX » - Protocole d'entente entre le Conseil national de recherches Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Points convenus hors du cadre de la convention collective

Nonobstant le « PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE », les parties conviennent que le CNRC dispose de 120 jours pour mettre en œuvre les modifications qui n'y sont pas incluses.

Les parties ont aussi convenu de deux protocoles d'entente (PE), dont l'un concerne la politique du CNRC en matière de probation et l'autre, la mise sur pied d'un comité mixte chargé d'analyser le système de rémunération du Groupe et les structures qui y sont intégrées. Ces PE seront signés à la signature de la nouvelle convention collective.

Points convenus dans le cadre de la convention collective

(Nouveau) Article XX : Publications et qualité d'auteur

Préambule

Les parties reconnaissent le besoin de promouvoir la créativité et l'innovation. 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.

XX.01 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.

XX.02 L'Employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions sont conservées dans les dossiers pertinents du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'Employeur ne refuse pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'Employeur, la qualité d'auteur est reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

XX.03 Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.

XX.04

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

Article 14 – Temps de déplacement

14.4 L'employé tenu de se déplacer conformément aux paragraphes 14.2 et 14.3 :

- a. Un jour de travail normal où il se déplace mais ne travaille pas reçoit sa rémunération normale pour la journée.
- b. Un jour de travail normal où il se déplace et travaille l'employé reçoit :

- i. sa rémunération normale pour la journée si sa période combinée de déplacement et de travail est égale ou inférieure à huit (8) heures;

et

- ii. ****une rémunération au taux des heures supplémentaires pour le temps passé en déplacement en sus de la période de déplacement et de travail de huit (8) heures, cette rémunération ne devant pas dépasser, pour une journée donnée, quinze (15) douze (12) heures de rémunération au taux horaire normal, ou ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au taux horaire normal lorsque le déplacement se fait à l'extérieur du Canada ou des États-Unis continentaux.**

- c. Un jour de repos ou un jour férié désigné, l'employé est rémunéré au taux approprié des heures supplémentaires pour les heures de déplacement effectuées ~~jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération au taux horaire normal, ou ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au taux horaire normal lorsque le déplacement se fait à l'extérieur du Canada ou des États-Unis continentaux.~~

20.2 Congé de deuil

Pour les besoins de ce paragraphe la « proche famille » comprend le père, la mère (ou un père ou une mère adoptif ou nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), un enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), un enfant adoptif, un enfant en tutelle, un pupille de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, un grand-parent, un petit-fils ou une petite-fille ou un autre parent résidant en permanence dans la maison de l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente.

De plus, la définition de « proche famille » a été élargie de façon à comprendre 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. L'employé n'a droit à un congé de deuil qu'une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique.

Article 20.8 — Indemnité de maternité

Article 20.10 — Congé parental non payé

Article 20.11 — Indemnité parentale

Les parties conviennent de supprimer les clauses ci-dessus et d'adopter l'annexe A dans son intégralité (ARTICLE 17 — INDEMNITÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PARENTAL NON PAYÉ ET INDEMNITÉ PARENTALE — MODIFICATIONS APPORTÉES AUX DISPOSITIONS DU GROUPE SP (À REPRODUIRE DANS LES AUTRES CONVENTIONS COLLECTIVES DE L'IPFPC)) avec les modifications rédactionnelles nécessaires pour rendre compte de l'article figurant dans la convention des AR-ACR du CNRC et de la numérotation.

20.14 Congé non payé pour les soins d'un membre de la ~~proche~~ famille

- b. Aux fins de l'application du présent article, la proche famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ~~ou~~ de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, **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.**

~~d. Congé de compassion~~

- ~~i. Nonobstant la définition de « proche famille » à la clause 20.14(b) et nonobstant les paragraphes 20.14(c)(ii) et (iv) ci-dessus, un employé qui fournit au Conseil une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~
- ~~ii. La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 20.14(c)(iii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE).~~
- ~~iii. Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).~~
- ~~iv. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) d'un employé est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé(e).~~

(Nouveau – remplace 20.14 d.) 17.10 Congé de proches aidants

- a. *Un 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 de 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 17.10(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 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 17.10(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.*

20.17 Congé payé pour obligations familiales

Aux fins de l'application 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 du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers 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 de l'employé, les petits-enfants, de 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, indépendamment du fait qu'il réside 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.**

(Nouveau) 20.XX Congé pour cause de violence familiale

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.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.*
 - b. Sur demande, l'employé-e qui 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 accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;*
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet 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 avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaires civile ou pénale.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.*
 - d. 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.*
 - e. 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.*

Article 31 Information

31.1

Le Conseil réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage **de l'employeur** et, le cas échéant, les babillards électroniques à l'usage de l'Institut professionnel l'affichage d'avis officiels, dans les lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par le Conseil et l'Institut professionnel. Les avis ou autres documents sont préalablement approuvés par le Conseil, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut professionnel et les activités sociales et récréatives. Le Conseil a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou ceux de ses représentants.

Article 37 – Durée de la convention

37.1

La durée de la présente convention va de la date de sa signature jusqu'au 19 juillet ~~2018~~ **2022** et, sauf stipulation expresse contraire, les dispositions de cette convention prennent effet à la date de sa signature.

Appendice A

Protocole d'entente concernant la recherche et l'intégrité scientifique

Ce protocole d'accord vise à encadrer l'élaboration conjointe de politiques et de lignes directrices sur **la recherche et l'intégrité scientifique** entre l'IPFPC et le Conseil national de recherches Canada.

Les parties à la présente convention reconnaissent que **la recherche et l'intégrité scientifique** fait partie intégrante des travaux de l'employeur et de l'employé. Il est essentiel au processus décisionnel de l'administration publique d'assurer et de renforcer **la recherche et 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. **La recherche et l'intégrité scientifique comprennent** 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 **de recherche et d'intégrité scientifique** au sein du domaine des sciences et des recherches gouvernementales.

Le gouvernement du Canada croit fermement que les travaux scientifiques du gouvernement devraient être mis à la disposition du grand public et former une partie importante de tout 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 du CNRC est invité à accorder une attention constante à la mise en œuvre, au sein du CNRC, 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 du CNRC devrait communiquer directement avec les employés du CNRC 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 concilier les exigences **de la recherche et de l'intégrité scientifique** et celles du ~~Code de conduite du CNRC et 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 **de la recherche et de l'intégrité scientifique** comprennent la divulgation de l'information et des données scientifiques au public en temps opportun et conformément à la Directive du gouvernement ouvert du gouvernement du Canada; l'attribution et la reconnaissance des contributions des scientifiques du gouvernement du Canada; le cas échéant, la reconnaissance dans les publications ou communications officielles lorsqu'une contribution importante (significative) aux programmes, politiques ou règlements a été faite, y compris les noms et les fonctions de ceux qui ont apporté des contributions importantes à la recherche.

En outre, les principes et les lignes directrices sur **la recherche et l'intégrité scientifique** font en sorte que la **recherche et la science soient** de grande qualité et libres de toute influence politique, commerciale ou exercée par des clients, et que les employés de l'organisme distinct sont bien informés du rôle que jouent **la recherche et la science** dans le processus décisionnel. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel et du rôle de l'employé dans l'élaboration des avis ou politiques du gouvernement.

Mise en œuvre et gouvernance

Le CNRC ~~du Conseil national de recherches du Canada~~ est tenu de **tenir à jour** ~~élaborer~~, en consultation avec les représentants de l'Institut, des ~~lignes directrices sur les~~ politiques et **des** procédures en matière d'intégrité scientifique **et de recherche**. Ces politiques doivent aborder les principes ou lignes directrices susmentionnés, y compris le droit de parler publiquement qui est enchâssé dans la convention collective. **Il faut qu'elles soient rédigées dans les dix huit (18) mois suivant la signature du présent protocole d'accord.**

Le CNRC fera rapport chaque année au Comité consultatif mixte (CCM) sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent protocole d'accord et des politiques **de recherche et d'intégrité scientifique** du CNRC.

En outre, la présidente de l'IPFPC tiendra une rencontre annuelle avec le secrétaire du Conseil du Trésor ainsi que le conseiller scientifique en chef, une fois nommé, pour faire le point sur les progrès accomplis et corriger la trajectoire s'il y a lieu.

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

NOUVEL APPENDICE "XX"

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil national de recherches Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la révision de la convention collective AR/ACR.

Les deux parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée des conventions collectives susnommées, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à accroître l'inclusivité et la neutralité du genre dans la convention collective.

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2020 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2021. Ce calendrier peut être prolongé sur accord mutuel.

NOUVEL APPENDICE « XX »

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE HARCÈLEMENT
EN MILIEU DE TRAVAIL**

Le présent protocole donne effet l'entente conclue entre le Conseil national de recherches Canada (CNRC) 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 CNRC élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le CNRC consultera l'Institut sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés tout au long du processus de règlement du cas de harcèlement;
- redressement pour les effets nuisibles sur un employé découlant d'un incident de harcèlement.
- s'assurer que les employés peuvent signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.

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 (expiration de la convention collective), selon la première éventualité.

NOUVEL APPENDICE « XX »

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE.**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 21.3 sur le calcul de paiements rétroactifs, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut

professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul 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 tous les mouvements qui ont été saisis 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 paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye 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. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi 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 pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :

- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.

- ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).

- iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.

- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront

prises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque ~~les cas~~ les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

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 de paye 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 supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension ; pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'Employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres de l'IPFPC pour la différence de façon administrativement réalisable.

- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait 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 informés 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 ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- h. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

Annex A

CONGÉ ET INDEMNITÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL – DISPOSITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

ARTICLE 17 – L'INDEMNITÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PARENTAL NON PAYÉ ET L'INDEMNITÉ PARENTALE - MODIFICATIONS APPORTÉES AUX DISPOSITIONS DU GROUPE SP (À REPRODUIRE DANS LES AUTRES CONVENTIONS COLLECTIVES DE L'IPFPC)

17.04 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction,

ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

17.06 Congé parental non-payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit**:
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(l'option standard)**,
 - ou**
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**, **commençant** ~~qui commencent~~ le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental

non payé pour **soit**:

- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant ~~qui commencent~~ le jour où l'enfant lui est confié.**
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Employeur peut :
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

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

17.07 Indemnité parentale

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

- **Option 1: prestations parentales standard, 17.07 alinéas (c) à (k), ou**
- **Option 2: prestations parentales prolongées, 17.07 alinéas (l) à (t).**

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

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou l) à r)**, pourvu qu'il :
- A. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - B. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
 - C. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la**

gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(iii)(B), le cas échéant. **Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 17.04 a) (iii) (B), le cas échéant.**
- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

(indemnité reçue) X (période non travaillée, **telle que précisée en (B)**, après son retour au travail)

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique** dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période

précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 - Indemnité parentales standard:

- a. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:
- i. dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 17.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est** assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste **le cas échéant**), ~~pour chaque semaine du~~ **pour le** du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste **le cas échéant**), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant et que l'un des deux employés** par la suite est toujours en congé parental non payé, ~~elle~~ **cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines** à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste **le cas échéant**) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire**

de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.04c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 17.04 (c) (iii) et 17.07 (c) (v) pour le même enfant;**
- b. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- c. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- d. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif

normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- e. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste **le cas échéant**) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- f. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste **le cas échéant**) qu'il touchait ce jour-là.
- g. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- h. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- i. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 – Indemnité parentales prolongée:

- j. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 17.04 (c) (iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 17.04 (c) (iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(l)(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 reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
- 1. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - 2. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.**
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.**
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.**
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.**
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**