

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**le Bureau du surintendant
des institutions financières**

ET

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

POUR LE

Groupe des employés professionnels

Date d'expiration : 31 mars 2022

TABLE DES MATIÈRES

Article	Titre	Page
1.	OBJET DE LA CONVENTION	1
2.	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
3.	TEXTES OFFICIELS	3
4.	APPLICATION	3
5.	DROITS DE LA DIRECTION	3
6.	DROITS DES EMPLOYÉS	3
7.	DURÉE DU TRAVAIL	
4		
*8.	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	6
9.	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	7
10.	DISPONIBILITÉ	8
*11.	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	8
12.	TEMPS DE DÉPLACEMENT	10
13.	CONGÉS GÉNÉRALITÉS	12
*14.	CONGÉS ANNUELS	13
15.	CONGÉS DE MALADIE	17
*16.	CONGÉ DE DEUIL	18
*17.	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	19
	*17.01 Congé de maternité non payé	19
	*17.02 Indemnité de maternité	20
	17.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	23
	*17.04 Congé parental non payé	24
	*17.05 Indemnité parentale	25
	17.06 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides	28
	*17.07 Congé non payé pour les soins de la famille immédiate	29
	17.08 Congé non payé pour obligations personnelles	29
	17.09 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint	30

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

*17.10	Congé payé pour obligations familiales	30
17.11	Congé pour comparution	31
17.12	Congé payé pour accident de travail	32
17.13	Congé payé pour sélection de personnel	32
17.14	Congé d'examen	32
17.15	Congé payé ou non payé pour d'autres motifs	33
17.16	Congé payé aux employées enceintes pour rendezvous chez le médecin	33
17.17	Congé personnel payé	33
*17.18	Congé pour violence familiale	
*17.19	Congé pour proches aidants	
18.	PROMOTION PROFESSIONNELLE	33
19.	INDEMNITÉ DE DÉPART	36
20.	EXPOSÉ DES FONCTIONS	
39		
21.	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	39
22.	RECONNAISSANCE SYNDICALE	
39		
23.	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	40
24.	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	41
25.	INFORMATION	41
26.	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	42
27.	CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE RELATIONS DE TRAVAIL	
42		
28.	SOUSTRAITANCE	45
29.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	
45		
30.	POLITIQUES DU BSIF	49
31.	CONSULTATIONS MIXTES	49
32.	NORMES DE DISCIPLINE	50
33.	CONFLITS DE TRAVAIL	51
34.	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	
51		

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

35.	ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	54
36.	RÉFÉRENCES D'EMPLOI	55
37.	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR	55
38.	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES	56
39.	DROITS D'ADHÉSION	57
40.	SÉCURITÉ D'EMPLOI	57
41.	HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL	57
42.	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	58
43.	ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION	58
44.	RÉAFFECTATION OU CONGÉS LIÉS À LA MATERNITÉ	61
45.	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	62
46.	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	62
47.	DURÉE DE LA CONVENTION	63
48.	Annexes	
	*Annexe A Taux de rémunération	64
	Annexe B Protocole d'entente – Maintien de la politique	66
	Annexe C Protocole d'entente Jour du Souvenir	67
	*Annexe D Protocole d'entente – Rémunération au rendement	68
	*Annexe E Protocole d'entente Le mieux-être des employés	70
	*Annexe F Protocole d'entente – Langage unisexe	
	*Annexe G Protocole d'entente – Mise en œuvre	
	*Annexe H Protocole d'entente – Harcèlement en milieu de travail	

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont en commun le désir de maintenir des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des employés du BSIF et leur plus grande efficacité afin que les Canadiens et les Canadiennes soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des relations du travail efficaces à tous les échelons du BSIF auxquels appartiennent les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Aux fins de la présente convention,
- a) « unité de négociation » désigne tout le personnel du Groupe des employés professionnels décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 juin 1999;
 - b) « conjoint de fait » désigne une personne qui vit une relation conjugale avec l'employé pendant une période continue d'au moins un (1) an.
 - c) « emploi continu » et « service ininterrompu » désignent;
 - (i) l'occupation ininterrompue d'un emploi auprès du Bureau du surintendant des institutions financières (et les organisations qui l'ont précédé) et d'organisations énumérées aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
 - (ii) lorsque l'employé (sauf l'employé occasionnel) cesse d'être employé pour un motif autre que le renvoi, l'abandon de poste ou le rejet en cours de stage et qu'il est réembauché dans les trois mois, sa période d'emploi est réputée continue aux fins du calcul

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~des congés de maladie, de l'indemnité de départ et des congés annuels.~~

(iii) le service antérieur immédiat auprès de la Société d'assurance-dépôts du Canada et de la Banque du Canada est

assimilé à une période d'emploi continu uniquement aux fins du calcul des crédits de congés annuels.

- d) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);
- e) « jour de repos » désigne, relativement à un employé, un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;
- f) « jour férié désigné payé » désigne la période de vingtquatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
- g) « tarif double » désigne le taux horaire multiplié par deux (2);
- h) « employé » s'entend au sens de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* relativement à une personne faisant partie de l'unité de négociation;
- i) « employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), de même que toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du BSIF;
- j) « zone d'affectation » s'entend au sens de la *Politique sur les voyages*;
- k) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par trentesept heures et demie (37 1/2);
- l) « Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
- m) « licenciement » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
- n) « congé » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

- ~~o) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des statuts et des règlements de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut, mais non les droits d'association, les primes d'assurance ou les cotisations spéciales;~~
- p) « heures supplémentaires » désigne selon le cas :
- (i) le travail autorisé exécuté par l'employé en excédent de ses heures de travail journalières prévues à l'horaire
 - (ii) le travail autorisé exécuté par l'employé un jour de repos normal ou un jour férié;
- q) « époux » sera interprété de façon à inclure « conjoint de fait »;
- (r) « tarif et demi » désigne le taux horaire multiplié par une fois et demie;
- (s) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176.
- 2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées s'entendent, selon le cas, au sens :
- a) de la *Loi sur les relations de travail dans 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 le secteur public fédéral*.

ARTICLE 3

TEXTES OFFICIELS

- 3.01 Les versions française et anglaise de la présente convention sont des textes officiels.

ARTICLE 4

APPLICATION

- 4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'employeur.
- 4.02 Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

1. L'Institut reconnaît que l'employeur conserve les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, fait diminuer, déléguer ou modifier par la présente convention.

ARTICLE 6

DROITS DES EMPLOYÉS

- 6.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété de façon à limiter ou à supprimer quelque droit ou obligation que ce soit accordé ou reconnu à l'employé en vertu de toute loi fédérale ou provinciale, actuelle ou future.

ARTICLE 7

DURÉE DU TRAVAIL

- 7.01 Aux fins du présent article, la semaine normale de travail compte sept (7) jours consécutifs débutant à 00 h 01 le lundi et se terminant à 24 h le dimanche. La journée s'entend d'une période de vingtquatre (24) heures débutant à 00 h 01.

2. Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de trentesept heures et demie (37 1/2) et la durée du travail journalière est de sept heures et demie (7 1/2), sans compter une période de repas.

La semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi et la durée du travail journalière est prévue à l'horaire entre 7 h et 18 h.

3. Horaire flexible

S'il en fait la demande et si l'employeur y consent, l'employé peut travailler selon un horaire quotidien flexible, pourvu que la durée du travail journalière soit de sept heures et demie (7 1/2).

4. Jours de repos

L'employé bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.

5. Semaine de travail comprimée

- a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours pourvu que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingthuit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trentesept heures et demie (37 1/2) par semaine. Aux fins du présent paragraphe, l'employé et l'employeur doivent mutuellement convenir de la méthode de relevé des présences. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingthuit (28) jours ou de toute autre période convenue par l'employé et l'employeur, l'employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- b) Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.
- c) À l'égard des employés auxquels s'appliquent les dispositions du présent paragraphe, il faut convertir en heures les dispositions de la présente convention libellées en jours en fonction d'une durée journalière de travail de sept heures et demie (7 1/2).
- d) Pour plus de certitude, les dispositions suivantes s'appliquent tel qu'indiqué ciaprès :

Article 2 Interprétation et définitions

2.01 L'alinéa d) concernant le taux de rémunération journalier ne s'applique pas.

Articles 8 et 12 Heures supplémentaires et temps de déplacement

La rémunération de l'emploi aux termes de ces deux articles ne s'applique qu'à un jour de travail normal pour les heures effectuées en sus des heures journalières inscrites à l'horaire de travail de l'employé.

La rémunération de l'employé pour un jour de repos aux termes de ces deux articles est calculée à tarif et demi (1 ½) sauf le dimanche, où elle est calculée à tarif double.

Article 13 – Congés Généralités

À compter de la date à laquelle le paragraphe 7.05 du présent article s'applique ou cesse de s'appliquer à un employé, ses crédits accumulés de congé annuel et de congé de maladie sont convertis, selon le cas, en heures ou en jours respectivement.

Les congés sont accordés en heures et le nombre d'heures déduit pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

Articles 14 et 15 Congés annuels et congés de maladie

L'acquisition des crédits de congés est calculée comme suit :

- a) neuf virgule trois cent soixantequinze (9,375) heures au lieu d'un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$)
- b) trois virgule cent vingt-cinq (3,125) heures au lieu de cinq douzièmes ($\frac{5}{12}$) d'un jour
- c) douze virgule cinquante (12,50) heures au lieu d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$)
- d) quatorze virgule trois cent soixantequinze (14,375) heures au lieu de un jour et onze douzième ($1 \frac{11}{12}$)
- e) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures au lieu de deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$)
- f) dix-sept virgule cinq (17,5) heures au lieu de deux jours et un tiers ($2 \frac{1}{3}$)
- g) dix-huit virgule soixantequinze (18,75) heures au lieu de deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$)
- h) Sept virgule cinq (7,5) heures au lieu d'un jour (1)

ARTICLE 8

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 L'employé tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré comme suit :

- a) un jour de travail normal, à tarif et demi ($1 \frac{1}{2}$) pour ses heures supplémentaires pour chaque heure de travail effectuée pour la première plage de sept heures et demi ($7 \frac{1}{2}$) et à tarif double (2) pour toutes les heures qui suivent;

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

- ~~b) un premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour la première plage de sept heures et demie (7 1/2) et à tarif double (2) pour toutes les heures qui suivent;~~
 - c) le deuxième jour de repos ou le jour de repos suivant, à tarif double (2). L'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos suivant » désigne les jours qui suivent le premier d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
 - d) nonobstant l'alinéa c), si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises le jour de repos demandé par l'employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier jour de travail.
- 8.02 L'employé tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires un jour férié reçoit, en plus de la rémunération normale de cette journée
- a) tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail journalières et tarif double (2) pour toutes les heures qui suivent;
 - b) tarif double (2) si le jour férié n'est pas à son horaire de travail et se trouve accolé à un jour de repos pendant lequel il a travaillé et touché une rémunération à tarif double (2).
- 8.03 Tous les calculs relatifs aux heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 8.04 L'employé note de la façon prévue par l'employeur l'heure à laquelle il commence et finit ses heures supplémentaires.
- 8.05 Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel, l'employeur donne, dans la mesure du possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.
- 8.06 L'employeur s'efforce de rémunérer en espèces les heures supplémentaires dans le mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées.
- 8.07 À la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, la rémunération prévue au présent article peut prendre la forme d'un congé compensatoire dont la durée sera établie au taux majoré applicable prévu au présent article. Les crédits de congé compensatoire acquis au cours d'un exercice et qui demeurent inutilisés au 31 mars de l'exercice suivant sont payés selon le taux de rémunération journalier de l'employé en vigueur au 31 mars de cet exercice.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~*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 douze dollars (12,00 \$), 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 douze dollars (12,00 \$), 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.

9. Le paragraphe 8.08 ne s'applique pas à l'employé qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, peut réclamer le remboursement des frais de logement, des frais de repas ou des deux.

ARTICLE 9

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

9.01 L'employé rappelé au travail ou l'employé en disponibilité qui est rappelé au travail par l'employeur, en tout temps en dehors de son horaire normal, a droit :

- a) à au moins trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicables pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération dans une période de huit (8) heures, ou
- b) à une indemnité au taux des heures supplémentaires applicables pour chaque heure de travail, selon le plus élevé des deux montants.

9.02 À la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, la rémunération prévue au présent article peut prendre la forme d'un congé compensatoire dont la durée sera établie au taux majoré applicable prévu au présent article. Les crédits de congé compensatoire accumulés au cours d'un exercice et qui demeurent inutilisés au 31 mars de l'exercice suivant sont payés selon au taux de rémunération journalier de l'employé en vigueur au 31 mars de cet exercice.

9.03 Lorsqu'un paiement est effectué en application du présent article, l'employeur s'efforce de verser ce paiement dans les six (6) semaines suivant la fin de la période de paye pour laquelle l'employé a demandé le paiement. Si le paiement est requis pour liquider des crédits de congé compensatoire inutilisés à la fin de l'exercice, l'employeur s'efforce de verser ce paiement dans les six (6) semaines

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~suivant le début de la première période de paye qui suit le 31 mars de l'exercice en cours.~~

ARTICLE 10

DISPONIBILITÉ

- 10.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demiheure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.
- 10.02 L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément à l'article 9 (Rappel au travail).
- 10.03 L'employé qui est tenu d'être disponible doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone ou de téléavertisseur connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est rappelé.
- 10.04 L'employé rappelé qui ne peut se présenter au travail ne reçoit aucune indemnité de disponibilité.
- 10.05 L'employeur fournit à l'employé tenu d'être en disponibilité un téléphone cellulaire et/ou un téléavertisseur

ARTICLE 11

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- *11.01 Sous réserve du paragraphe 1.02, 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

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

- ~~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'aprèsNoël
- 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.

11.02 Sous réserve de l'article 27, le paragraphe 11.01 ne s'applique pas à l'employé qui se trouve en congé non payé pendant les jours de travail prévus à son horaire qui viennent immédiatement avant et après le congé.

3. Jour férié coïncidant avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné jour férié payé en vertu du paragraphe 11.01 coïncide avec un jour de repos prévu à l'horaire d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour ouvrable prévu à l'horaire qui suit le jour de repos prévu à l'horaire de l'employé.

11.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 11.03 :

- a) le travail exécuté par l'employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour de repos prévu à l'horaire.
- b) le travail exécuté par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour férié.

5. Jour férié coïncidant avec un congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de congé payé ou est reporté par suite de l'application du paragraphe 11.03, ce jour compte comme un jour férié, et non comme un jour de congé.

ARTICLE 12

TEMPS DE DÉPLACEMENT

1. Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans la mesure prévues au présent article.
 2. Lorsque l'employé est tenu de se déplacer en dehors de sa zone d'affectation en service commandé, selon la définition appliquée à ces expressions par l'employeur, l'heure du départ et le moyen de transport sont déterminés par l'employeur et l'employé est rémunéré pour son temps de déplacement conformément aux paragraphes 12.03 et 12.04. Le temps de déplacement comprend les différents arrêts que l'employé doit obligatoirement faire en cours de route, jusqu'à concurrence de trois (3) heures.
- 12.03 Pour l'application des paragraphes 12.02 et 12.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé doit être rémunéré est le suivant :
- a) pour les déplacements effectués par transport en commun, le temps écoulé entre l'heure de départ prévue et l'heure prévue d'arrivée à destination, y compris le temps nécessaire, fixé par l'employeur, pour se rendre au point de départ.
 - b) pour les déplacements effectués par un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'employeur, pour aller de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à son point de destination et, au retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
 - (c) si l'employé demande de changer l'heure de départ, le moyen de transport ou les deux, l'employeur peut y consentir, dans ce cas, l'employé ne touche pas une rémunération supérieure au taux qu'il aurait touché s'il n'y avait pas eu de changement.
- 12.04 L'employé qui est tenu de se déplacer dans les conditions prévues aux paragraphes 12.02 et 12.03 :
- a) un jour normal de travail où il se déplace mais ne travaille pas est rémunéré au taux normal pour la journée.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~b) un jour normal de travail où il doit à la fois se déplacer et travailler est rémunéré comme suit :~~

(i) au taux normal pour la journée si la période combinée de déplacement et de travail ne dépasse pas sept heures et demie (7 1/2);

(ii) au taux des heures supplémentaires applicables à l'égard de toute période de déplacement excédant les périodes de sept heures et demie (7 1/2) de travail et de déplacement, à concurrence, pour une journée donnée, d'une rémunération de douze (12) heures au taux horaire normal pour cette période supplémentaire de déplacement, ou de quinze (15) heures au taux horaire normal si l'employé se déplace ailleurs qu'en Amérique du Nord.

c) un jour de repos ou un jour férié touche, pour son déplacement, un montant équivalant au taux des heures supplémentaires applicables, à concurrence d'une rémunération de douze (12) heures au taux horaire normal, ou de quinze (15) heures au taux horaire normal si l'employé se déplace ailleurs qu'en Amérique du Nord.

12.05 Aucune indemnité de déplacement n'est versée pour les voyages se rapportant à des cours, à des stages de formation, à des conférences ou à des séminaires, à moins que l'employeur n'oblige l'employé à y assister.

12.06 L'article précédent ne s'applique pas à un employé tenu d'accomplir des fonctions à bord du moyen de transport qu'il emprunte pour se déplacer. Dans ce cas, l'employé touche le plus élevé des montants suivants :

a) son traitement habituel s'il s'agit d'un jour de travail habituel

b) la rémunération des heures de travail véritablement accomplies conformément aux articles 7 et 8 de la présente convention.

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

12.08 À la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, la rémunération prévue au présent article peut prendre la forme d'un congé compensatoire dont la durée sera établie au taux majoré applicable prévu au présent article. Les crédits de congé compensatoire accumulés au cours d'un exercice et qui demeurent inutilisés au 31 mars de l'exercice suivant sont payés au taux de rémunération journalier de l'employé en vigueur au 31 décembre de cet exercice.

12.09 **Congé pour déplacement**

- a) L'employé tenu de se déplacer en service commandé et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatrevingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet au paragraphe 8.07.
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

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 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 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.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~13.06 L'employé ne peut bénéficier de deux (2) genres de congé payé à l'égard de la même période.~~

13.07 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 demijournée (1/2), ces droits sont arrondis à la demijournée (1/2) près.

13.08 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 lorsque l'employeur juge que l'affectation en question procure un avantage direct au BSIF.

ARTICLE 14

CONGÉS ANNUELS

14.01 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril d'une année civile au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

2. Accumulation des crédits de congé annuel

L'employé qui, au cours d'un mois donné de l'année de congé, touche au moins soixantequinze (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 soixantequinze (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 dixseptième (17^e) anniversaire de service;
- d) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dixhuitième (18^e) anniversaire de service;
- e) seize virgule huit cent soixantequinze (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingtseptième (27^e) anniversaire de service;
- f) dix-huit virgule soixantequinze (18,75) heures par mois à compter du mois où survient son vingthuitième (28^e) anniversaire de service;

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~14.03 a) Pour l'application du paragraphe 14.02 seulement, toute période de service continu ou discontinu dans la fonction publique est comptée dans le calcul des congés annuels, sauf si l'employé touche ou a touché, à son départ de la fonction publique, une indemnité de départ. Cependant, le service discontinu est compté dans le calcul des droits de congé annuel lorsque l'employé qui reçoit l'indemnité de départ au moment de son licenciement est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de son licenciement.~~

- b) À compter du 1^{er} avril 2012, les périodes de service continues d'au moins six (6) mois, postérieures à cette date, dans les Forces armées canadiennes, soit comme membre de la Force régulière soit comme membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, sont prises en compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

14.04 Droit aux congés annuels

L'employé a droit aux congés annuels dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois de service continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.

5. Établissement du calendrier des congés annuels

Lors de l'établissement du calendrier des congés annuels payés de l'employé, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour répondre aux vœux de l'employé, sous réserve des nécessités du service.

14.06 L'employeur prévient l'employé aussi tôt que possible que sa demande de congés annuels a été approuvée ou non. Si le congé n'est pas approuvé, l'employé en est immédiatement informé par écrit.

14.07 Report des congés annuels

- a) Si, au cours d'une année de congé annuel donnée, les congés annuels portés au crédit d'un employé n'ont pas été prévus, l'employé peut demander de reporter les crédits à l'année de congé suivante à concurrence de deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures. Tous les crédits de congés annuels excédant deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures seront payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé.
- b) Au cours d'une année de congé annuel donnée et à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

acquis mais non utilisés excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peut être payé en espèces au taux de rémunération journalier d'un employé, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé précédente.

c) Si les nécessités du service empêchent l'employé de prévoir et d'utiliser un nombre suffisant de congés annuels pour ramener le solde inutilisé des crédits de congés annuels à moins de deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures, les jours de congé excédentaires sont reportés à l'année de congé suivante.

8. Rappel au travail pendant un congé annuel

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel;
- b) L'employé qui est rappelé au travail au cours d'une période de congé annuel a droit au remboursement des dépenses raisonnables, au sens que l'employeur donne habituellement à cette expression, qu'il engage à la fois :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail;
 - (ii) pour retourner au lieu d'où il a été rappelé s'il repart en congé immédiatement après avoir terminé la tâche pour laquelle il a été rappelé, sur présentation des comptes que l'employeur exige habituellement;
- c) L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il a droit, en vertu de l'alinéa 14.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées;
- d) Les dépenses visées à l'alinéa b) comprennent la fraction non remboursable des contrats et des réservations de vacances faites par l'employé relativement à cette période, sous réserve des comptes que peut demander l'employeur.
- e) Les dépenses visées en b) et d) comprennent celles relatives à tous les proches de l'employé qui accompagnaient celui-ci à l'occasion de ses vacances.

9. Congé de cessation d'emploi

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison,~~
l'employé ou sa succession touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel payés acquis mais inutilisés portés au crédit de l'employé par le taux de rémunération journalier calculé à partir du taux indiqué dans son certificat de nomination juste avant la cessation de son emploi.

- 14.10 Malgré le paragraphe 14.09, l'employé dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste peut toucher le paiement visé au paragraphe 14.09 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il cesse d'être employé.
- 14.11 Sauf en cas de cessation motivée, l'employeur accorde à l'employé qui en fait la demande les congés annuels inutilisés à son crédit avant la cessation d'emploi.

12. Annulation de congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou déplace la période de congé annuel déjà approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la fraction non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'employeur. L'employeur fait tous les efforts raisonnables pour atténuer les pertes subies.

13. Si, au cours d'une période de congé annuel payé, l'employé se voit accorder l'un des congés suivants, la période de congé annuel payé ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et si l'employeur y consent, soit réinscrite pour utilisation ultérieure :
- a) un congé de deuil;
 - b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille
 - c) un congé de maladie;
 - d) un congé pour comparution conformément à l'article 17.11.

14.14 Nomination à un ministère ou organisme fédéral

Malgré le paragraphe 14.09, l'employé qui démissionne pour accepter une nomination auprès d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut renoncer au paiement de la fraction inutilisée des congés annuels et des congés de maladie accumulés, à condition que l'organisme auprès duquel il est nommé accepte le transfert de ces crédits.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~*14.15 a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trentesept 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) Le crédit de congé annuel prévu à l'alinéa 14.15a) est exclu aux fins de l'application de l'alinéa 14.07a) visant le report et l'épuisement des congés annuels jusqu'à l'exercice suivant.

ARTICLE 15

CONGÉS DE MALADIE

15.01 Crédits

L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixantequinze (9,375) heures pour chaque mois civil à l'égard duquel il touche au moins soixantequinze (75) heures de traitement.

15.02 Attribution d'un congé de maladie

L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure si, à la fois :

- a) il convainc l'employeur de son état de la manière et au moment que ce dernier détermine;
- b) il a accumulé les crédits de congé de maladie nécessaires.
3. Sauf indication contraire de la part de l'employeur, la condition prévue à l'alinéa 15.02a) est réputée avoir été satisfaite si l'employé remet à l'employeur une déclaration signée par lui indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure.
4. L'employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
5. L'employé qui bénéficie d'un congé de maladie payé et qui se voit accorder un congé d'accident du travail pour la même période est réputé, aux fins du calcul des crédits de congé de maladie, ne pas avoir bénéficié d'un congé de maladie payé.

15.06 Congé anticipé

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~Lorsque l'employé n'a pas les crédits nécessaires ou suffisants pour permettre l'octroi d'un congé de maladie payé en vertu du paragraphe 15.02, l'employeur peut, à sa discrétion et sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tous crédits de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour un motif autre que le décès ou la mise en disponibilité, du recouvrement de la valeur des congés anticipés payables à l'employé, accorder à ce dernier un congé de maladie payé d'au plus cent quatrevingtsept virgule cinq (187,5) heures.~~

- 15.07 L'employeur peut, pour une raison valable et suffisante, accorder un congé de maladie anticipé à un employé même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.
- 15.08 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, et les crédits de congé compensatoire sont rétablis à concurrence de tout congé de maladie accordé.
- 15.09 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis en disponibilité lui sont rendus s'il est rengagé dans la fonction publique dans l'année suivant sa mise en disponibilité.
- 15.10 L'employé dont le licenciement est recommandé en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour incapacité en raison de maladie ne peut être licencié avant la date à laquelle l'employé aura épuisé ses crédits de congé de maladie.

ARTICLE 16

CONGÉ DE DEUIL

- 16.01 En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employeur peut exiger que l'employé fournisse une justification satisfaisante des circonstances motivant sa demande.
- *16.02 Aux fins du présent article, la 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 demifrère, de la demisœur, 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 petitfils, de la petitefille, 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

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~permanence ou, sous réserve de l'alinéa 16.02g) ci-dessous des présentes, une~~
personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

- a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil d'au plus sept (7) jours civils consécutifs comprenant le jour des funérailles ou de commémoration du défunt. 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, le congé défini à l'alinéa 16.02a) 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.
- d) L'employé a droit à un congé spécial payé d'au plus une journée en cas de décès d'un beaufrère, d'une bellesœur ou d'un grandparent du conjoint.
- 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 16.02a) et b).
- 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 la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé, une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

ARTICLE 17

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

***17.01 Congé de maternité non payé**

- a) L'employée enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dixhuit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
 - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé;
 - (ii) la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dixhuit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, à concurrence de dixhuit (18) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 15 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 15 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.~~

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

*17.02 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas 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,
 - (iii) signe avec l'employeur une entente 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* :

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

(indemnité reçue) X (période non travaillée
après son retour au travail)

[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 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).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatrevingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse en vertu du régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre les prestations de grossesse auxquelles elle a droit et quatrevingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de grossesse auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - (iii) si une employée a reçu des prestations de grossesse durant la période complète de quinze (15) semaines en vertu du régime d'assurance-emploi et qu'elle est en congé de maternité non rémunéré par la suite, une indemnité de maternité supplémentaire d'une (1) semaine calculée à raison

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~de quatrevingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.~~

- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse en vertu du régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) cidessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation de rémunération ou à un ajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

17.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sousalinéa 17.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assuranceinvalidité (AI), du Régime d'assuranceinvalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité du Régime de l'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.02a), à l'exception de ceux indiqués aux divisions (A) et (B) du sousalinéa 17.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sousalinéa (i), la différence entre quatrevingttreize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu du Régime d'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de ces régimes pour les motifs indiqués au sousalinéa a)(i).

***17.04 Congé parental non payé**

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveauné (y compris le nouveauné 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 le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~b) L'employé 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 le jour où l'enfant lui est confié.

c) Nonobstant les alinéas a) et b) cidessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) peut être pris en deux (2) 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;

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~(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.

***17.05 Indemnité parentale**

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

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 17.05c) à k); ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 17.05l) 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 parental (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : 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 :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il 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
- (iii) 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*

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~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 17.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée, après son retour au travail tel que décrit à la division (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période mentionnée à la division 17.02a)(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
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 division (A) dans les quatrevingtdix (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).

Option 1 – Indemnité parentale standard :

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

- c) 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 sousalinéas 17.05a(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 recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatrevingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant cette 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, 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, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (iv) lorsqu'un employé a partagé l'intégrité 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 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

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

- ~~_____ période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de~~
rémunération hebdomadaire, 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 sousalinéa 17.02c)(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, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 17.02c)(iii) et 17.05c)(v) pour le même enfant;
 - d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sousalinéa 17.05(c)(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.
 - e) 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 de la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f) 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 sousalinéa (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.
 - g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
 - h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sousalinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jourlà.~~

- i) 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.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 – Indemnité parentales prolongées :

- l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'un employé en congé parental non payé tel que décrit aux sousalinéas 17.02a)(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 pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé 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 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 17.02c)(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 tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 17.02c)(iii) pour le même enfant;
- m) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.051)(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.
- n) L'indemnité parentale à laquelle l'employé a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), 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*.
- o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa l) est :
- (i) dans le cas d'un employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas d'un employé 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 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 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 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 qu'il touchait ce jour-là.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

- ~~r) 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.~~
- s) L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé ou l'indemnité de départ.
- t) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatrevingtsix (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

17.06 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sousalinéa 17.05a)(ii) uniquement parce les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.05a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.05a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sousalinéa 17.06a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes de l'article 17.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 17.06a)(i).

~~*17.07~~ **Congé non payé pour s'occuper de la famille**

- 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), 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 de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b) Sous réserve de l'alinéa 17.07a), l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :
 - (i) l'employé en informe l'employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (ii) le congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- c) L'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.
- d) Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

17.08 Congé non payé pour obligations personnelles

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

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

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

- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois et d'au plus un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c) L'employé a droit à un congé une seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut être utilisé conjointement avec un congé parental ou de maternité sans le consentement de l'employeur.
- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe est déduit dans le calcul de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit.

17.09 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'au plus un (1) an est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'au plus trois (3) ans est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement. L'employé en congé non payé pour la réinstallation de son conjoint ou dont la demande en vue d'obtenir ce congé a été approuvée avant la signature de la présente convention peut se prévaloir du congé de cinq (5) ans.
- b) Le congé non payé accordé en vertu du présent article est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit, sauf si la durée de ce congé est inférieure à trois (3) mois.

***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, ou de tout membre de sa

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~parenté envers lequel l'employé a un devoir de soin, qu'il demeure ou non~~
avec l'employé, ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

- b) Le congé rémunéré qui peut être accordé en vertu de l'alinéa c) ne peut dépasser trentesept heures et demie (37 1/2) par exercice.
- c) L'employeur accorde un congé non payé aux conditions suivantes :
 - (i) un congé payé pour conduire un membre de sa famille, selon la définition en a) cidessus, à un rendezvous chez le médecin ou le dentiste lorsque ce membre est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendezvous 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 rendezvous de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail, et il doit prévenir son supérieur du rendezvous aussi longtemps à l'avance que possible.
 - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de sa famille et permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée.
 - (iv) un congé rémunéré pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé. Ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et être pris à des jours différents.
 - (v) un congé rémunéré pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre âgé de la famille de l'employé;
 - (vi) un congé rémunéré pour assister à des activités scolaires, à condition que l'employé ait donné à son supérieur le plus long préavis possible;
 - (vi) un congé rémunéré pour que l'employé s'occupe de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
 - (vii) l'employé peut se prévaloir de sept heures et demie (7 1/2) par période de trentesept heures et demie (37 1/2) stipulée à l'alinéa 17.10 (b) pour consulter un conseiller ou technicien juridique au sujet de questions non liées à l'emploi, un conseiller financier ou un conseiller professionnel autre, à condition d'avoir donné à son supérieur le plus long préavis possible de son rendezvous.

~~17.11 Congé pour comparution~~

Un congé payé est accordé à tout employé qui est obligé, selon le cas :

- a) d'être disponible pour être choisi comme membre d'un jury ou pour siéger au sein d'un jury;
- b) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure qui se tient, selon le cas :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada, ou l'un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou l'un de leurs comités qui est autorisé par la loi à obliger un témoin à comparaître devant lui;
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire enquête et à obliger des témoins à comparaître devant lui.

12. Congé payé pour accident de travail

S'il accepte de remettre au receveur général du Canada tout montant qu'il aura reçu pour compenser la perte de salaire résultant de sa blessure ou de sa maladie, à condition que ce montant ne provienne pas d'une police d'invalidité personnelle dont la prime a été acquittée par l'employé ou par son mandataire, l'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé était incapable d'exercer ses fonctions en raison, selon le cas :

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

~~(c) de l'exposition à des situations dangereuses en cours d'emploi.~~

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*, 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.

17.14 Congé d'examen

L'employé a droit à un congé payé d'une (1) journée pour lui permettre de se préparer à subir un examen ou à présenter une thèse, à condition qu'il ne bénéficie pas déjà d'un congé d'études. L'employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions de l'employé ou améliore sa compétence.

17.15 Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

À sa discrétion, l'employeur peut accorder :

- 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.

16. Congé payé aux employées enceintes pour rendezvous chez le médecin

- a) L'employée enceinte peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pendant au plus une demijournée (1/2) afin de se rendre à un rendezvous médical routinier.
- b) Lorsque l'employée enceinte doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, elle doit prendre un congé de maladie payé. L'employeur peut exiger un certificat du médecin traitant.

Le paragraphe 17.17, « Congé de bénévolat payé », est supprimé de la convention collective avec prise d'effet le 1^{er} avril 2017.

~~17.17 Congé personnel payé~~

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. L'employé peut se prévaloir de ce congé par tranches de sept heures et demie (7 1/2) ou de trois heures et trois quarts (3 3/4) chacune.

***17.18 Congé pour violence familiale**

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un employé ou l'enfant d'un employé subit de la part d'une personne avec qui l'employé a ou a eu une relation intime.

- a) Les parties reconnaissent que les employés 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 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 a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé, 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 violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixantequinze (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, que l'employé soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

- ~~e) Nonobstant les alinéas 17.18b) à 17.18c), l'employé n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé ait commis cet acte.~~

*17.19 Congé pour proches aidants

- a) L'employé 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 reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b) Le congé sans solde décrit à l'alinéa 17.19a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines 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) L'employé 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 en est avisé.
- 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 employé est refusée, l'alinéa 17.19a) cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.
- e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul 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 compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 18

PROMOTION PROFESSIONNELLE

18.01 Généralités

Les parties conviennent que, pour maintenir et accroître leur expertise professionnelle, les employés doivent, de temps à autre, avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites au présent article.

18.02 Congé d'études

- a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée variable pouvant atteindre un (1) an et renouvelable par accord mutuel en vue de faire, dans un établissement d'enseignement reconnu, des études supplémentaires ou spécialisées dans une discipline exigeant une préparation spéciale pour lui permettre de mieux remplir les exigences actuelles de son travail, ou en vue d'entreprendre des études dans un domaine afin de pouvoir rendre les services exigés ou envisagés par l'employeur.
- b) L'employé qui bénéficie d'un congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe a droit à une allocation tenant lieu de salaire allant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son traitement de base. Le montant de l'allocation est laissé à la discrétion de l'employeur. Si l'employé touche une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'allocation de congé d'études peut être réduite jusqu'à concurrence du montant de cette subvention, bourse d'études ou bourse d'entretien.
- c) Les allocations que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues pendant la période du congé d'études. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien, total ou partiel, ou du retrait des allocations.
- d) Pour obtenir un congé d'études, l'employé doit, sur demande, s'engager par écrit, avant le début du congé, à reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé. L'employé doit également rembourser à l'employeur toutes les allocations versées au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur si, sauf avec la permission de l'employeur, l'employé, selon le cas:
 - (i) abandonne le cours sans motif valable;
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours;
 - (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf pour cause de décès ou de licenciement, avant l'expiration de la période durant laquelle il s'est engagé à travailler après son cours.

18.03 Participation à des conférences et à des congrès

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.~~

- b) Pour bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, l'employé doit avoir, à l'occasion et sous réserve des nécessités du service, la possibilité d'assister aux conférences et aux congrès reliés à son domaine de spécialisation.
- c) L'employeur peut accorder un congé payé et rembourser les frais raisonnables, y compris les frais d'inscription, pour assister à ces réunions, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles.
- d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur est réputé être en service commandé et, le cas échéant, en voyage. L'employeur paye les frais d'inscription à la conférence ou au congrès auquel l'employé est tenu d'assister.
- e) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple, pour prononcer une allocution officielle ou donner un cours rattaché à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et être remboursé de ses frais d'inscription à la conférence ou au congrès, ainsi que de ses dépenses de voyage raisonnables.
- f) Sauf dans la mesure prévue à l'alinéa d), l'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 8 (Heures supplémentaires) et 12 (Temps de déplacement) à l'égard des heures pendant lesquelles il assiste à une conférence ou à un congrès en vertu du présent paragraphe, ni à l'égard du temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir.

18.04 Perfectionnement professionnel

- a) Les parties à la présente convention ont en commun le désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés, à l'occasion, la possibilité :
 - (i) de participer aux ateliers de travail, aux cours de courte durée ou aux programmes hors services semblables pour tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans leur domaine respectif
 - (ii) d'effectuer des recherches ou d'accomplir un travail se rattachant à leurs programmes de recherche normaux dans des établissements ou des lieux autres que ceux de l'employeur
 - (iii) d'effectuer dans leur domaine de spécialisation des recherches qui ne se rattachent pas expressément aux projets de travail qui leur

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~ont confiés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches sont~~
nécessaires pour permettre aux employés de mieux remplir leur
rôle actuel.

- b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé bénéficie d'un congé payé pour participer aux activités visées à l'alinéa 18.04a).
- c) En vertu du présent paragraphe, l'employé peut demander en tout temps de suivre un programme de perfectionnement professionnel, et l'employeur peut choisir en tout temps d'y faire participer un employé.
- d) Lorsque l'employeur choisit un employé pour qu'il suive un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent article, il doit consulter l'employé avant de déterminer le lieu et la durée du travail ou des études à entreprendre.
- e) L'employé choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut avoir droit. L'employé n'a toutefois pas droit à la rémunération prévue aux articles 8 (Heures supplémentaires) et 12 (Temps de déplacement) pendant qu'il suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe.
- f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut être remboursé de ses frais de déplacement raisonnables et de tous les autres frais que l'employeur estime justifiés.

18.05 Normes de sélection

- a) L'employeur établit des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 18.02, 18.03 et 18.04. Sur demande, une copie de ces critères est fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Institut.
- b) Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. À cette fin, l'employeur consultera l'Institut sur demande conformément à l'article 31 (Consultation mixte).

ARTICLE 19

INDEMNITÉ DE DÉPART

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~19.01 Dans les circonstances suivantes, et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé~~
bénéficie d'une indemnité de départ calculée à son taux de rémunération hebdomadaire :

a) **Licenciement**

- (i) Dans le cas d'un premier licenciement et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixantecinq (365).
- (ii) Dans le cas d'un deuxième licenciement ou d'un licenciement subséquent, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixantecinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01a (i).

b) **Décès**

Au décès de l'employé, il est versé à sa succession une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixantecinq (365), à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

c) **Congédiement pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et cesse de travailler par suite de renvoi pour incapacité en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~soixantecinq (365), jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération.~~

- (ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite de renvoi pour incompétence en vertu de l'alinéa 11(2)g de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération.

19.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites dans toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. Les indemnités de départ prévues au paragraphe 19.01 ne peuvent en aucun cas être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 19.05 à 19.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de départ aux fins de l'application du présent paragraphe.

19.03 Le taux de rémunération hebdomadaire visé au présent article est celui auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

19.04 L'employé qui démissionne pour accepter une nomination auprès d'un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur l'administration financière* a droit à toutes les indemnités de départ découlant de l'application du paragraphe 19.06.

19.05 **Indemnité de départ**

- a) Sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé nommé pour une durée indéterminée a droit à une indemnité de départ correspondant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'au 31 mars 2011 et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le produit d'une (1) semaine de rémunération et du nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.
- b) Sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé nommé pour une durée déterminée a droit à une indemnité de départ correspondant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

19.06 Options de paiement

L'encaissement de la somme à laquelle l'employé a droit peut être effectué à sa discrétion, en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 1^{er} avril 2011, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 19.07c).

19.07 Choix de l'option

- a) L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé informe l'employeur de l'option de paiement qu'il a choisie, dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 19.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 19.06a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 19.06b).
- d) L'employé qui ne fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.07b) est réputé avoir choisi l'option 19.06b).

ARTICLE 20

EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

ARTICLE 21

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~21.01 L'employeur continue de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés et la santé au travail. Il recevra volontiers à ce sujet les suggestions que lui fera l'Institut, et les parties conviennent de se consulter pour adopter et mettre rapidement en œuvre des procédés et des techniques raisonnables destinés ou propres à prévenir ou à réduire les risques d'accident de travail ou de maladie professionnelle.~~

21.02 L'employé qui est tenu d'exécuter des tâches à l'extérieur et qui en est empêché en raison d'un risque pour sa santé et sa sécurité à cet autre emplacement en informe l'employeur; il conserve la rémunération et les avantages auxquels il aurait normalement droit.

ARTICLE 22

RECONNAISSANCE SYNDICALE

22.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 juin 1999 qui vise les employés du Groupe des employés professionnels.

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 le secteur public fédéral*.

ARTICLE 23

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

23.01 Sous réserve du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles.

23.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant que ce dernier est autorisé à retenir chaque mois pour chaque employé visé au paragraphe 23.01.

23.03 Pour l'application du paragraphe 23.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

23.04 L'employé qui prouve à l'employeur, par déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré et dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qui versera à un organisme de bienfaisance enregistré en vertu de la Loi de

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~l'impôt sur le revenu, autre que l'organisme religieux visé dans la déclaration sous serment, des contributions égales au montant des cotisations n'est pas assujetti au présent article, à condition que ladite déclaration sous serment soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux. Une copie de la déclaration sous serment est fournie à l'Institut.~~

- 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 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..
- 23.06 Les sommes retenues en vertu du paragraphe 23.01 sont versées par chèque à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.
- 23.07 L'employeur convient de ne pas modifier l'usage établi d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.
- 23.08 L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une réclamation ou d'une responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.
- 23.09 Les parties conviennent que, si l'application du présent article entraîne une erreur, l'employeur s'efforcera de corriger celle-ci dans les deux (2) semaines suivant sa constatation.

ARTICLE 24

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 24.01 Seul un représentant dûment accrédité de l'Institut est autorisé à entrer dans les locaux de l'employeur pour traiter d'une affaire définie de l'Institut et pour aider aux réunions convoquées par la direction. Dans chaque cas, il faut obtenir de l'employeur la permission d'entrer dans les locaux de ce dernier. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.
- 24.02 Un espace raisonnable sur les panneaux d'affichage en des endroits facilement accessibles, de même que sur support électronique (Intranet et courrier électronique) le cas échéant, est mise à la disposition de l'Institut pour la diffusion de ses avis officiels et de toute autre information d'ordre syndical qui n'est pas contraire aux intérêts de l'employeur, attendu que ces autres avis et documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'employeur :

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

-
- a) ~~les avis relatifs aux réunions des membres de l'Institut;~~
 - b) les avis d'élection;
 - c) le nom des représentants de l'Institut;
 - d) les procès-verbaux des réunions des membres de l'Institut, de l'assemblée annuelle du groupe et de la direction de l'Institut;
 - e) les avis relatifs aux événements à caractère social ou récréatif. L'affichage de ces autres renseignements doit être approuvé au préalable par l'employeur.
- 24.03 L'employeur maintient la pratique établie de mettre à la disposition de l'Institut des emplacements précis dans ses locaux pour le placement en quantités raisonnables de documents de l'Institut.

ARTICLE 25

INFORMATION

- 25.01 L'employeur convient de communiquer trimestriellement à l'Institut une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste donne le nom, le ministère employeur, le lieu de travail et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois suivant la fin du trimestre. L'employeur convient d'ajouter dès que possible à la liste susmentionnée la date de nomination des nouveaux employés.
- 25.02 L'employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la présente convention sous forme de fichier électronique et de fournir à chaque nouvel employé un formulaire d'adhésion et le nom des délégués syndicaux locaux.
- 25.03 L'employeur convient de fournir mensuellement au délégué syndical local ou à un membre de la direction le nom des nouveaux employés.
- 25.04 Sur demande écrite de l'employé, l'employeur fournit, dans la mesure du possible et sur support électronique, toutes les politiques internes décrites au paragraphe 30.01 qui ont une incidence directe sur les conditions d'emploi de l'employé demandeur.
5. L'employeur convient de remettre à chaque nouveau membre de l'unité de négociation une trousse d'information préparée et fournie par l'Institut. Cette trousse doit être approuvée par l'employeur. Ce dernier se réserve le droit de refuser de distribuer l'information qu'il considère contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

ARTICLE 26

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~26.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit exclusif de nommer des employés comme délégués syndicaux.~~

26.02 L'employeur et l'Institut décident du champ de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative.

26.03 L'Institut informe l'employeur promptement et par écrit du nom de ses délégués syndicaux nommés en vertu du paragraphe 26.02, et de toute modification ultérieure.

26.04 **Congé destiné aux délégués syndicaux**

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde à l'employé choisi comme délégué syndical un congé payé pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches dans les locaux de l'employeur. Si l'exécution de ces tâches oblige le délégué syndical à quitter son lieu de travail habituel, ce dernier s'efforce d'en avertir son superviseur.

ARTICLE 27

CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE RELATIONS DE TRAVAIL

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

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

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui, selon le cas :

- (i) 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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
- (ii) par un autre employé ou par l'Institut, sous réserve des nécessités du service.

27.02 Audiences d'une commission d'arbitrage, d'un organe de réglementation des différends et d'un bureau de conciliation

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui représente l'Institut devant un organe de règlement des différends, une commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

b) **Employé cité comme témoin**

L'employeur accorde un congé payé à un employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou par un bureau de conciliation ou participant à un mécanisme substitutif de règlement des différends et, sous réserve des nécessités du service, à un employé cité comme témoin par l'Institut.

27.03 Arbitrage de grief

a) **Employé constitué partie**

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.

b) **Employé faisant fonction de représentant**

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé au représentant d'un employé constitué partie.

c) Employé cité comme témoin

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à un témoin cité par un employé qui est constitué partie.

27.04 Réunions tenues au cours de la procédure de règlement des griefs

a) Employé présentant un grief

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde à un employé :

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

b) Employé faisant fonction de délégué syndical

Sous réserve des nécessités du service, l'employé qui représente un autre employé ayant présenté un grief a droit à un congé payé lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation du représentant et à un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation du représentant.

c) Étude des griefs

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

27.05 Séances de négociations contractuelles

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

6. Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un employé pour lui permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

7. Réunions entre l'Institut et la direction

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à un employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

8. Réunions et congrès de l'Institut

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé pour lui permettre d'assister aux réunions et aux congrès prévus par les Statuts et le règlement administratif de l'Institut.

9. Cours de formation pour les délégués syndicaux

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un employé qui exerce l'autorité d'un délégué syndical au nom de l'Institut pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'agent de liaison.

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à un employé désigné comme délégué syndical par l'Institut pour lui permettre de suivre des cours de formation parrainés par l'employeur sur les relations employeur-employé.

ARTICLE 28

SOUSTRAITANCE

28.01 L'employeur continue d'accorder toute l'attention possible au maintien dans un emploi de la fonction publique des employés qui deviendraient par ailleurs excédentaires du fait du recours à la soustraction.

ARTICLE 29

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 29.01 Les parties reconnaissent l'efficacité d'une explication officieuse entre les employés et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans devoir recourir à un grief officiel. Lorsqu'un employé annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 29.08, son intention de se prévaloir de cette disposition, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale n'est pas comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.
- 29.02 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou direct, ou à son responsable local qui, à la fois :
- a) l'adresse immédiatement au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;
 - b) remet immédiatement à l'employé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- 29.03 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas présenté à l'aide du formulaire fourni par l'employeur.
- 29.04 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions de celle-ci, 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.
- 29.05 La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus de trois (3) paliers :
- a) Palier 1 – premier palier de la direction;
 - b) Palier 2 – tel qu'établi par l'employeur;

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

-
- ~~c) Palier final – le surintendant ou son représentant autorisé.~~
- 29.06 a) L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé assujéti à cette procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée, ainsi que du nom ou du titre et de l'adresse du surveillant direct ou immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.
- b) L'employeur communique cette information par Intranet aux employés assujettis à la procédure de règlement des griefs ou, à défaut, de la manière convenue entre l'employeur et l'Institut.
- 29.07 Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou représenter à n'importe quel palier par l'Institut. L'Institut peut consulter l'employeur au sujet d'un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.
- 29.08 L'employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 29.02 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié verbalement ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.
- 29.09 L'employé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier, selon le cas :
- a) dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou le règlement lui a été communiqué par écrit par l'employeur si la décision ou le règlement ne lui donne pas satisfaction
- b) dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation du grief au palier précédent si l'employeur ne lui a pas communiqué de décision dans le délai prévu au paragraphe 29.10.
- 29.10 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement au grief d'un employé dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.
- 29.11 À chaque palier de la procédure, lorsque l'Institut représente un employé dans la présentation d'un grief, l'employeur communique en même temps au représentant compétent de l'Institut et à l'employé une copie de sa décision.
- 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

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~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 le secteur public fédéral.~~

- 29.13 Pour calculer le délai à l'intérieur duquel une mesure doit être prise dans le cadre de la présente procédure, il n'est pas tenu compte des samedis, des dimanches et des jours fériés désignés.
- 29.14 Lorsqu'il n'est pas possible de se conformer au paragraphe 29.02 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'employeur est réputé l'avoir reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est réputé avoir communiqué sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste. Toutefois, le délai à l'intérieur duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant commence à courir à la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.
- 29.15 Sous réserve du paragraphe 29.17, les délais prévus par la présente procédure peuvent être prorogés par accord mutuel entre l'employeur, l'employé et le représentant de l'Institut dans les cas appropriés.
- 29.16 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue audessous du palier particulier de la procédure de règlement des griefs, on peut supprimer l'un des paliers ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'employé et, le cas échéant, l'Institut.
- 29.17 Si l'employeur congédie un employé, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que, à la fois :
- a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier
 - b) le délai de vingt (20) jours à l'intérieur duquel l'employeur doit répondre au dernier palier doit être prolongé à concurrence de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le délégué syndical de l'Institut.
- 29.18 L'employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son surveillant immédiat ou direct ou au responsable.
- 29.19 L'employé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief à moins que des circonstances indépendantes de sa volonté ne l'aient empêché de respecter les délais prescrits.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~29.20 Nul ne peut chercher, par intimidation, menace de renvoi ou toute autre espèce de menace, à amener un employé à abandonner son grief ou s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief en vertu de la présente convention.~~

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 le secteur public fédéral* et de son règlement d'application si le grief se rapporte, selon le cas :

- a) à l'interprétation ou à 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 son grief n'a pas été réglé à sa 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 le secteur public fédéral* et de son règlement d'application.

29.22 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé ne peut présenter le grief à l'arbitrage que si l'Institut signifie, de la façon prescrite, à la fois :

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
- b) son accord de représentation de l'employé dans la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 30

POLITIQUES DU BSIF

30.01 Les politiques suivantes font partie de la convention collective :

- (1) la *Politique sur les voyages*;
- (2) la *Politique sur la réinstallation*;
- (3) la *Politique sur la prime de bilinguisme*;
- (4) la *Politique sur le réaménagement des effectifs*.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~30.02 Les griefs en regard des politiques susmentionnées sont déposés conformément à l'article 29 sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.~~

30.03 Les parties conviennent que les politiques énumérées cidessus peuvent être modifiées à tout moment moyennant leur commun accord, pourvu que les modifications qui leur sont apportées n'aient pas d'effet monétaire.

ARTICLE 31

CONSULTATIONS MIXTES

31.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt commun.

31.02 Le choix des sujets retenus aux fins de consultations mixtes se fait par accord mutuel des parties et comprend la promotion professionnelle, les initiatives de ressources humaines, la rémunération au rendement et la transmission d'informations aux employés et à l'Institut. Si les parties en conviennent, les consultations peuvent se dérouler à l'échelle locale, régionale ou nationale.

31.03 Dans la mesure du possible, l'employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées des conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

31.04 Réunions des comités consultatifs mixtes

Les comités consultatifs mixtes se composent d'un nombre mutuellement acceptable d'employés et de représentants de l'employeur qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur pendant les heures de travail.

31.05 Les employés membres permanents des comités consultatifs mixtes conservent leur rémunération habituelle lorsqu'ils assistent à ces réunions avec la direction et bénéficient, le cas échéant, d'un temps de déplacement raisonnable.

6. Les comités consultatifs mixtes ne peuvent s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 32

NORMES DE DISCIPLINE

- 32.01 Lorsque des normes de discipline ministérielles écrites sont adoptées ou modifiées, l'employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut des renseignements suffisants à ce sujet.
- 32.02 Lorsque l'employé doit assister à une réunion concernant une mesure disciplinaire, il peut se faire accompagner par un représentant de l'Institut. Dans la mesure du possible, l'employé est avisé par écrit de la tenue et de la raison de cette rencontre, laquelle doit avoir lieu, également dans la mesure du possible, au moins deux (2) jours ouvrables après la date de l'avis de convocation.
- 32.03 L'employeur convient de ne pas produire comme élément de preuve au cours d'une audience se rapportant à une mesure disciplinaire un document ayant trait à la conduite de l'employé, à moins que ce dernier n'en ait reçu copie dans un délai raisonnable avant la tenue de l'audience en question.
- 32.04 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite d'un employé est versé à son dossier personnel, l'employé en cause doit avoir la possibilité de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il en a reçu copie et qu'il en a pris connaissance.
- 32.05 L'avis de mesure de disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle le mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée au dossier dans l'intervalle. Cette période sera prolongée automatiquement de la durée de toute période distincte de congé non rémunéré supérieure à six (6) mois.

ARTICLE 33

CONFLITS DE TRAVAIL

- 33.01 L'employé empêché de s'acquitter de ses fonctions à cause d'une grève ou d'un lockout dans les locaux d'un autre employeur doit en faire part à l'employeur, qui déploiera des efforts raisonnables pour que l'employé puisse travailler ailleurs, de sorte qu'il touchera la rémunération et les avantages habituels auxquels il a normalement droit.

ARTICLE 34

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

34.01 Définition

L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire de travail compte moins de trentesept heures et demie (37 1/2) par semaine.

2. Généralités

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

34.03 L'employé à temps partiel est rémunéré au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

34.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que si l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trentesept heures et demie (37 1/2) pendant la semaine au taux de rémunération horaire.

34.05 L'employé à temps partiel est rémunéré au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou de trentesept heures et demie (37 1/2) par semaine, à moins qu'il ne travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 7 (Durée du travail) de la présente convention.

34.06 Les congés ne peuvent être accordés que, selon le cas :

- (i) pendant les périodes au cours desquelles l'employé doit, selon l'horaire, remplir ses fonctions;
- (ii) lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

34.07 Jours fériés désignés

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

34.08 L'employé à temps partiel tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 11.01 de la~~
présente convention est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) travaillées ce jourlà et à tarif double (2) par la suite.

9. Heures supplémentaires

L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en excédent de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou de trentesept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.

34.10 L'employé à temps partiel tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

34.11 Congés annuels

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 14.02, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, en multipliant 12,5 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de l'employé, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);
- b) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule soixantequinze (13,75) heures par mois, en multipliant 13,75 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de l'employé, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);
- c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, en multipliant 14,4 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de l'employé, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);
- d) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six cent vingt cinq (15,625) heures par mois, en multipliant 15,625 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de l'employé, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);
- e) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit cent soixantequinze (16,875) heures par mois, en multipliant 16,875 heures par

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de l'employé, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);

- f) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dixhuit virgule soixantequinze (18,75) heures par mois, en multipliant 18,75 heures par le nombre d'heures que compte la semaine normale de travail de l'employé, divisé par le nombre d'heures que compte une semaine normale de travail (37,5);

34.12 Congés de maladie

L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison du quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

34.13 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Pour l'application des paragraphes 34.11 et 34.12, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

34.14 Indemnité de départ

Malgré l'article 19 (Indemnité de départ), lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes de temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. La période équivalente d'années complètes est ensuite multipliée par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein indiqué dans le certificat de nomination de l'employé à son poste d'attache à la date de sa cessation d'emploi.

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

Les parties estiment que le processus d'évaluation du rendement est une responsabilité partagée dont l'employé et son supérieur hiérarchique s'acquittent en tenant des discussions. Les parties conviennent que le processus d'évaluation du rendement est un cycle continu qui aide l'employé et son supérieur à convenir d'objectifs, à suivre les progrès et à évaluer ensemble les résultats. Les parties conviennent également que le supérieur doit fournir une rétroaction et des mécanismes de soutien à l'employé pour aider ce dernier à atteindre les objectifs dont il est convenu.

35.01 Aux fins du présent article,

- a) une évaluation ou une appréciation officielle du rendement de l'employé s'entend de toute évaluation ou appréciation effectuée par un surveillant de la façon dont l'employé a accompli les tâches qui lui ont été confiées pendant une période antérieure déterminée;
- b) les évaluations et appréciations officielles du rendement de l'employé sont consignées sur le formulaire prescrit par l'employeur.

35.02 a) Lorsqu'une évaluation officielle du rendement d'un employé est faite, celui-ci doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation rempli pour indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. La signature de l'employé sur le formulaire d'évaluation est réputée signifier uniquement qu'il a pris connaissance de son contenu, et non qu'il y souscrit. Une copie du formulaire d'évaluation est remise à l'employé lorsque ce dernier l'a signé.

- b) Les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou en avoir été informés pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation du rendement de l'employé.
- c) Si l'employé n'est pas d'accord avec l'évaluation ou l'appréciation de son travail, il a le droit de présenter par écrit une réfutation des arguments au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) responsable(s) de la décision au sujet de l'évaluation ou de l'appréciation. L'employé a le droit de rédiger des commentaires qui doivent être joints au formulaire d'examen du rendement; le représentant de l'employeur est tenu d'accuser par écrit réception de ces commentaires.

35.03 S'il en fait la demande par écrit, l'employé peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant autorisé de l'employeur et, à sa demande, d'un représentant de l'Institut.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~35.04 Si un rapport au sujet du rendement de l'employé est versé au dossier personnel de l'employé, celui-ci a la possibilité de signer le rapport en question pour indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu.~~

ARTICLE 36

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

36.01 Sur demande de l'employé, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et la façon dont il les a exécutées.

ARTICLE 37

PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

37.01 L'employeur convient de maintenir la pratique établie voulant que les employés aient facilement accès à toutes les publications que l'employeur juge nécessaires pour leur travail.

37.02 L'employeur convient que tous les articles originaux et les documents professionnels et techniques rédigés par l'employé dans le cadre de son travail sont conservés dans les dossiers appropriés de l'employeur pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur n'interdit pas sans motif valable la publication des articles originaux ou des documents professionnels et techniques dans les médias spécialisés. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur est reconnue, dans la mesure du possible, dans les publications ministérielles.

37.03 Lorsque l'employé agit comme auteur unique, comme coauteur ou comme rédacteur d'une publication originale, sa qualité d'auteur ou de rédacteur figure normalement sur la page titre de cette publication.

37.04 L'employeur peut proposer d'apporter certaines modifications des documents et peut refuser l'autorisation de publier une publication de l'employé.

- a) Lorsque l'approbation d'une publication est refusée, l'auteur doit en être informé.
- b) Lorsque l'employeur désire faire des changements dans les documents présentés pour publication et que l'auteur n'est pas d'accord, si ce dernier le demande, son nom n'est pas mentionné.

ARTICLE 38

TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

- 38.01 Si, à la suite de transformations techniques, les services d'un employé ne sont plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la politique de réaménagement des effectifs conclue entre l'Institut et le BSIF s'applique. Les dispositions suivantes s'appliquent dans tous les autres cas.
- 38.02 Pour l'application du présent article, l'expression « transformations techniques » désigne, selon le cas :
- a) la mise en place, par l'employeur, d'équipement ou de matériel d'une nature sensiblement différente de celui utilisé précédemment et susceptible d'entraîner des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des employés;
 - b) un changement important dans les activités de l'employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel et qui entraîne des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des employés.
- 38.03 Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques dans les activités de l'employeur. Lorsque des transformations techniques s'imposent, l'employeur cherchera à réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.
- 38.04 L'employeur convient de donner à l'Institut un avis écrit aussi long que possible mais, sauf dans des situations d'urgence, non inférieur à cent quatrevingt (180) jours civils concernant l'instauration ou l'application de transformations technologiques.
- 38.05 Le préavis écrit visé au paragraphe 38.04 précise :
- a) la nature et l'ampleur du changement;
 - b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit d'effectuer le changement;
 - c) le ou les lieux concernés.
- 38.06 Dès que possible après que le préavis visé au paragraphe 38.04 a été donné, l'employeur doit consulter l'Institut au sujet des répercussions, sur chaque groupe

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~d'employés, des transformations techniques dont il est question au présent article.~~

Cette consultation porte sur les sujets suivants, sans nécessairement s'y limiter :

- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par le changement;
- b) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail ou d'emploi des employés.

38.07 Si, à la suite des transformations techniques, l'employeur décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, il fait tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais à l'employé la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 39

DROITS D'ADHÉSION

39.01 Sur présentation d'une preuve de paiement, l'employeur rembourse à l'employé les droits annuels d'adhésion ou d'inscription à un maximum absolu de deux associations, organismes ou organes de direction professionnels que reconnaît le BSIF si l'employé est tenu de posséder un titre professionnel pour continuer à exercer les fonctions de son poste. L'employeur peut également, à la discrétion du gestionnaire délégué, rembourser à l'employé les frais engagés pour son perfectionnement professionnel ou pour l'obtention d'une accréditation professionnelle.

ARTICLE 40

SÉCURITÉ D'EMPLOI

40.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif s'effectue par attrition.

ARTICLE 41

HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL

41.01 L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel ou personnel et conviennent que le harcèlement n'est pas toléré sur les lieux de travail. Aux fins du présent article, le harcèlement comprend l'abus de pouvoir.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~41.02 a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la~~
personne qui entend le grief à ce palier est celle qui fait l'objet de la plainte.

b) Si l'application de l'alinéa 41.02a) entraîne la suppression de l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs, aucun autre palier n'est supprimé si ce n'est d'un commun accord.

41.03 Par consentement mutuel, les parties peuvent recourir à un médiateur en vue de régler un grief portant sur cet article. Le médiateur est choisi par consentement mutuel.

41.04 À la demande du plaignant ou de l'intimé, ou des deux, un exemplaire officiel du rapport d'enquête est fourni par l'employeur sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels*.

ARTICLE 42

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

42.01 Aucune mesure de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, (y compris d'abus de pouvoir), d'intimidation ni aucune mesure disciplinaire n'est exercée ni appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son incapacité mentale ou physique, de son adhésion au syndicat, de son activité au sein de celui-ci ou de son état de personne graciée.

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

b) Si l'application de l'alinéa 42.02a) entraîne la suppression de l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs, aucun autre palier n'est supprimé si ce n'est d'un commun accord.

42.03 Par consentement mutuel, les parties peuvent recourir à un médiateur en vue de régler un grief portant sur cet article. Le médiateur est choisi par consentement mutuel.

42.04 À la demande du plaignant ou de l'intimé, ou des deux, un exemplaire officiel du rapport d'enquête est fourni par l'employeur sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels*.

ARTICLE 43

ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

43.01 Sous réserve du présent article, la présente convention ne modifie ni le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* ni le *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition* en vigueur à la date de la présente convention régissant l'application de la rémunération versée aux employés.

43.02 L'employé a le droit d'être rémunéré pour services rendus, selon le cas :

- a) au taux précisé à l'annexe A pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans le document de nomination;
- b) au taux précisé à l'annexe A pour la classification prescrite dans son document de nomination si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

43.03 a) Les taux de rémunération indiqués à l'annexe A entrent en vigueur aux dates stipulées dans ladite annexe.

- b) Si les taux de rémunération indiqués à l'annexe A entrent en vigueur avant la date de signature de ladite convention, les modalités suivantes s'appliquent :

- (i) aux fins des sousalinéas (ii) à (iv), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision et se termine le jour précédant la signature de la présente convention collective ou le jour où la décision arbitrale à cet égard est rendue;

- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, y compris aux nominations initiales, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;

- (iii) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération est recalculé de façon à ce qu'il corresponde au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant majoré de la révision rétroactive à la hausse de ce taux de rémunération et du même pourcentage

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~d'augmentation, s'il y a lieu, du taux de rémunération de l'employé lors de la promotion, de la rétrogradation, du déploiement, de la mutation ou de l'affectation intérimaire;~~

- (iv) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 43.03b) si le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

43.04 L'employé tenu, à la demande de l'employeur, d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur pour une période intérimaire d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs touche, à compter de la date où il commence à les exercer, une rémunération provisoire égale à celle qu'il toucherait s'il avait en fait été nommé à ce niveau de classification supérieur. Lorsqu'une journée désignée comme un jour férié payé survient pendant le délai ouvrant droit au paiement de ladite rémunération, le jour férié est assimilé à un jour de travail dans le calcul de ce délai.

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 Annexe D.

43.06 Administration de la rémunération des stagiaires en actuariat exécutant en bonne partie des tâches de nature actuarielle

- a) Les stagiaires en actuariat exécutant en bonne partie des tâches de nature actuarielle sont rémunérés suivant une formule qui tient compte de leur expérience et de leur niveau de scolarité.

- b) Les nouveaux stagiaires en actuariat peuvent débiter au premier échelon du niveau RE03 et progresser jusqu'au maximum de l'échelle du niveau RE05.
 - c) Outre la rémunération au mérite, une augmentation supplémentaire de 1,25 % du maximum de l'échelle salariale est accordée pour chaque heure d'examen réussi, rétroactivement à la date de l'examen; l'employé rémunéré à 100 % du taux normal touche ce pourcentage d'augmentation en espèces.
 - d) La progression le long des échelons de rémunération se poursuit de façon ininterrompue jusqu'à ce que le titulaire ait atteint le maximum de l'échelle de rémunération de niveau RE03; son passage au niveau RE04 dépend de ce qu'il réussisse trois (3) examens. De même, on envisagera la promotion au niveau RE05 de l'employé qui possède suffisamment d'expérience ou qui vient d'obtenir le titre d'ASA, d'ACAS ou de CERA en vertu des exigences en vigueur (2007).
- 43.07 L'employé à temps partiel a droit à un ajustement de la rémunération au rendement calculé au prorata suivant le pourcentage des heures travaillées.
- 43.08 Si deux (2) ajustements salariaux ou plus prennent effet le même jour, l'ajustement économique ou d'échelle s'applique en premier.
- 43.09 Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires et des crédits de congé annuel qui ont été payés à un employé pendant la période de rétroactivité sont recalculés, et l'employé touche la différence entre le montant payé aux anciens taux de rémunération et le montant à payer aux nouveaux taux de rémunération.

ARTICLE 44

RÉAFFECTATION OU CONGÉS LIÉS À LA MATERNITÉ

44.01 L'employée enceinte ou allaitant peut, pendant la période qui va du début de sa grossesse à la fin de la vingtquatrième semaine (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Lorsqu'il est informé de la cessation des activités professionnelles courantes, l'employeur avise, avec le consentement écrit d'un employé, le comité de santé et sécurité au travail ou son représentant.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

- ~~2. La demande visée au paragraphe 44.01 s'accompagne ou est suivie dans les plus brefs délais d'un certificat médical faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
3. L'employé qui présente une demande en vertu du paragraphe 44.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande. Toutefois, si le risque que posent ces activités professionnelles l'exige, l'employée peut se faire attribuer des tâches alternatives jusqu'à ce que l'employeur, selon le cas :
- a) modifie ces tâches ou la réaffecte
 - b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
4. Dans la mesure du possible, l'employeur modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 44.05 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, il en informe l'employée par écrit et lui accorde un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé se termine au plus tard vingtquatre (24) semaines après la naissance.
- 44.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 45

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

- 45.01 a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b) L'employé peut, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs, afin de remplir ses obligations religieuses.
- c) Malgré l'alinéa b), à la demande de l'employé et à la discrétion de

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui~~
permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé doit effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent alinéa ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'employeur.

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

ARTICLE 46

RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

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

***ARTICLE 47**

DURÉE DE LA CONVENTION

- 47.01 La présente convention est en vigueur du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2022.
- 47.02 À moins de stipulation contraire précise, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date à laquelle elle est signée.
- 47.03 Tous les éléments de la table des matières font partie intégrante de la convention collective.

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

SIGNÉ à Ottawa, le _____ jour du mois d'août 2019.

**Le Bureau du surintendant
des institutions financières**

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

**Michele Bridges, Dirigeante principale des
ressources humaines**

Debi Daviau, présidente, IPFPC

David Correia, équipe de négociation

**Paul Van Gorp, président équipe de
négociation**

Mark Desautels, équipe de négociation

Varun Balendra, équipe de négociation

Bettina Mariani, équipe de négociation

Chris Cooper, équipe de négociation

David Milne, équipe de négociation

Savio Remedios, équipe de négociation

Warren Rodericks, équipe de négociation

Jamal Saket, équipe de négociation

Angie Russell, équipe de négociation

David Griffin, négociateur

Jock Climie, négociateur

TAUX DE RÉMUNÉRATION

- A :** Le 1^{er} avril 2018, rajustement salarial de 0,8 %
- Aa :** Le 1^{er} avril 2018, rajustement économique de 2,0 %
- B :** Le 1^{er} avril 2019, rajustement salarial de 0,2 %
- Ba :** Le 1^{er} avril 2019, rajustement économique de 2,0 %
- C :** Le 1^{er} avril 2020, rajustement économique de 1,5 %
- D :** Le 1^{er} avril 2021, rajustement économique de 1,5 %

<u>Niveau</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
RE03		
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
RE04		
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
RE05		
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

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

RE06

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

RE07

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'expiration : le 31 mars 2022

SIGNÉ à Ottawa, le _____ jour du mois d'août 2019.

**Le Bureau du surintendant
des institutions financières**

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

Jock Climie, négociateur

David Griffin, négociateur

**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 garantir le maintien de certaines politiques qui visent actuellement les membres du personnel du BSIF représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Interprétation

Pendant toute la durée de la convention collective, l'employeur convient de maintenir ses politiques en vigueur à l'égard de ce qui suit :

le temps d'étude pour les étudiants en actuariat
le congé avec étalement du revenu

SIGNÉ à Ottawa, le _____ jour du mois d'août 2019.

**Le Bureau du surintendant
des institutions financières**

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

Jock Climie, négociateur

David Griffin, négociateur

**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 offrir aux employés du BSIF le choix de remplacer le jour férié désigné du jour du Souvenir par un congé payé le 2 janvier de la prochaine année civile ou par un autre jour tel que demandé par l’employé et approuvé par l’employeur.

Définitions

Jour férié désigné payé du jour du Souvenir Le 11 novembre ou le jour ouvrable suivant prévu à l’horaire régulier.

2 janvier Le 2 janvier ou le jour ouvrable suivant prévu à l’horaire régulier.

Procédure

Les employés souhaitant travailler pendant le jour férié désigné payé du jour du Souvenir sont tenus d’en aviser par écrit leur superviseur au moins 10 jours avant le jour férié payé désigné du jour du Souvenir.

Sous réserve des nécessités du service, l’employeur s’efforcera dans toute la mesure du possible d’accéder à la demande de l’employé.

SIGNÉ à Ottawa, le _____ jour du mois d’août 2019.

**Le Bureau du surintendant
des institutions financières**

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

Jock Climie, négociateur

David Griffin, négociateur

**Protocole d'entente
entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
concernant la mise en œuvre de la rémunération au rendement**

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:

COTE	PRIME EN ESPÈCES
N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	1 à 7 %
A dépassé les attentes	8 à 16 %

Convention collective – Groupe des employés professionnels – IPFPC

~~4. 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 protocole d'entente 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 d'août 2019.

Le Bureau du surintendant
des institutions financières

L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Jock Climie, négociateur

David Griffin, négociateur

**Protocole d'entente entre le Bureau du surintendant des institutions financières
et
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
relativement au soutien du mieux-être des employés**

Les parties reconnaissent que cette entente est conditionnelle à la conclusion d'un protocole d'entente renouvelé entre le conseil du Trésor 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 au 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 d'août 2019.

Le Bureau du surintendant
des institutions financières

L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Jock Climie, négociateur

David Griffin, négociateur

**Protocole d'entente
entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
relativement au langage inclusif**

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 d'août 2019.

Le Bureau du surintendant
des institutions financières

L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Jock Climie, négociateur

David Griffin, négociateur

**Protocole d'entente
entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
relativement à la mise en œuvre de la convention collective**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 43.03 sur le calcul des paiements rétroactifs, le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Bureau du surintendant des institutions financières et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une approche modifiée pour le calcul et 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'incidences 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 de 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 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 prime 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 rémunérations 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 quatrevingts (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 mises 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 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-vingtun (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 \$) complète de quatre-vingt-dix (90) jours ou leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant maximal total 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 le Conseil du Trésor du Canada négocie des montants plus élevés pour 3a) ou b) avec tout autre agent négociateur représentant des employés de l'administration publique

centrale (APC), le Bureau du surintendant des institutions financières indemniserà les membres du groupe du BSIF de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada 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 l'Institut et le Bureau du surintendant des institutions financières en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye de 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 quatrevingts (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 rémunérations 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 dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

SIGNÉ à Ottawa, le _____ jour du mois d'août 2019.

Le Bureau du surintendant
des institutions financières

L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Jock Climie, négociateur

David Griffin, négociateur

***ANNEXE H**

Protocole d'entente

entre
le Bureau du surintendant des institutions financières
et
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
relativement au harcèlement en milieu de travail

Le présent protocole d'entente donne effet l'entente conclue 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, et 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 directive à la fois sur 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 suivantes :

- 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.

À la demande de l'Institut, l'employeur acceptera de tenir des discussions bilatérales avec l'Institut. À la suite de ces discussions, un rapport sera remis aux parties.

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

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

SIGNÉ à Ottawa, le _____ jour du mois d'août 2019.

Le Bureau du surintendant
des institutions financières

L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Jock Climie, négociateur

David Griffin, négociateur