

**Le 16 septembre, 2023**

**OFFRE GLOBALE FINALE DE L'EMPLOYEUR VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE LA  
NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SUSPENS**

**ENTRE**

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**ET**

**L'AGENCE DU REVENU DU CANADA**

**CONCERNANT**

**LE GROUPE VÉRIFICATION, FINANCES ET SCIENCES**

**L'Employeur soumet cette offre globale de règlement, laquelle est sujette à l'acceptation des éléments suivants :**

1. Augmentation des taux de rémunération comme indiqué ci-dessous.
2. Durée – entente de quatre (4) ans – expirant le **21 décembre 2026**.
3. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront spécifiées dans cette entente. Sauf indications contraires, toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la date de la signature de la convention.
4. À moins d'ententes contraires survenues entre les parties pendant les négociations, les dispositions existantes et les appendices de la présente convention collective seront renouvelés sans changement.
5. Nonobstant le paragraphe 4 ci-dessus et à moins d'ententes contraires survenues entre les parties pendant les négociations, les dispositions de la convention collective ou les appendices expirés ou qui expireront à la signature de la nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés.
6. Nonobstant le paragraphe 5 ci-dessus, l'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC conviennent de supprimer l'annexe L - Programme de soutien au bien-être des employés.
7. L'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC conviennent d'utiliser les guides français et anglais du Comité mixte IPFPC-SCT pour l'intégration de langage inclusif quant à la neutralité des genres dans les conventions collectives datés du 21 décembre 2022, afin d'intégrer du

langage inclusif quant à neutralité de genre dans la convention collective. Bien que les parties aient convenu que le langage intégré dans le cadre de cet effort n'entraînera pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur, si les parties constatent que ces principes ont été enfreints par inadvertance, elles conviennent de discuter de la question et d'apporter des modifications à la convention collective, lorsque cela est nécessaire, dès que possible après détection par l'une ou l'autre des parties.

8. Compte tenu du paragraphe 7 ci-dessus, l'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC conviennent de supprimer l'annexe O - Protocole d'entente en ce qui concerne un langage inclusif quant à la neutralité des genres.
9. L'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC conviennent de retirer les modifications apportées dans U-012 concernant le paragraphe 15.02 - Acquisition des crédits de congé annuel, qui ont été convenues et signées le 21 juillet 2023.
10. L'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC acceptent de retirer tous les autres éléments non réglés qui n'ont pas été modifiés d'un commun accord.
11. L'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC conviennent que tous les éléments réglés au cours de cette ronde de négociations feront parties de la convention collective.
12. Les parties conviennent de poursuivre la pratique de se rencontrer dans le but de créer un guide d'interprétation commun et s'efforceront de le faire dès que possible.
13. En acceptant l'entente de principe ci-jointe, l'équipe de négociation du groupe VFS accepte de soutenir la ratification et d'endosser l'entente auprès de ses membres.

### Taux de rémunération

- À compter du 22 décembre 2022 – augmentation des taux de rémunération : **3.5% + 1.25% rajustement salarial**
- À compter du 22 décembre 2023 – augmentation des taux de rémunération: **3.0% + 0.5% rajustement de ligne salariale**
- À compter du 22 décembre 2024 – augmentation des taux de rémunération: **2.0% + 0.25% rajustement salarial**
- À compter du 22 décembre 2025 – augmentation des taux de rémunération: **2.0%**

### Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales :

- L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq-cents dollars (**2,500 \$**) aux titulaires de postes au sein du groupe VFS de l'IPFPC à la date de signature de la convention collective.
- Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein du groupe VFS de l'IPFPC pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes.

- Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Annexe H – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.
- Si un employé a droit à un paiement forfaitaire unique liée à l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités normales en vertu de plus d'une convention collective ou conditions d'emploi, il ne reçoit l'indemnité qu'une seule fois.

---

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme ::

...

(c) « conjoint de fait »

désigne une personne qui ~~vit~~ **cohabite avec un employé** ~~depuis une période continue d'au moins un (1) an,~~ dans une relation conjugale **depuis une période continue d'au moins un (1) an.** ~~avec un employé~~ (common-law partner)

...

(g) « emploi continu »

a le sens qu'il a dans la ~~Politique~~ **Directive** sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention (continuous employment)

...

(k) « famille »

à moins d'indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'épou-x-se (y compris le conjoint de fait qui ~~demeure~~ **cohabite** avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et enfant placé en famille d'accueil), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le beau-fils, la belle-fille, le grand-parent (y compris le grand-parent de l'épou-x-se) et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence (family)

## ARTICLE 4

### CHAMP D'APPLICATION

4.02

~~Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.~~  
**Les dispositions de la présente convention visent la neutralité et l'inclusivité au niveau des genres dans la mesure du possible. La nature binaire de la langue française ne permet pas toujours la désignation d'une personne ou d'un groupe par un pronom neutre. Cependant, l'utilisation d'un langage neutre et inclusif au niveau des genres dans la présente convention n'a pas pour effet de modifier en toutes circonstances, l'application, la portée ou la valeur des dispositions de la présente convention.**

## ARTICLE 8

### DURÉE DU TRAVAIL

8.02

#### TRAVAIL DE JOUR

(a) La semaine de travail normale est de trente sept virgule cinq (37,5) heures et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause repas **non rémunérée**, et se situe entre six (6) heures et dix huit (18) heures. La semaine de travail normale est du lundi au vendredi inclusivement.

(b) Lorsqu'il faut changer les heures normales de façon qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées à l'alinéa 8.02(a), l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit, au préalable, tenir des consultations avec l'Institut au sujet de ces heures de travail et, lors de ces consultations, doit établir que les heures en question sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou de l'exploitation efficiente du service. (d) Lorsque les nécessités du service le permettent, ~~en~~ **l'Employeur** accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail **complète normale**.

**(c) À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, la journée de travail normale de l'employé peut être de sept virgule cinq (7,5) heures non consécutives, à l'exclusion d'une pause repas non rémunérée, à condition que cela n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.**

#### JOURS DE REPOS

(~~e~~d) L'employé se voit accorder 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.

#### PÉRIODES DE REPOS

(~~e~~e)

**(i) Lorsque les nécessités du service le permettent, ~~en~~ l'Employeur accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail complète normale.**

(ii) **L'employeur accorde une pause repas non rémunérée, d'un minimum de trente (30) minutes par journée de travail complète, habituellement au milieu de la journée.**

#### HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

(ef) Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut **travailler selon effectuer sa durée un horaire variable sur une base de travail** quotidienne, ~~selon un horaire variable~~ à condition que le ~~nombre total des~~ **d'heures travaillées quotidiennement soit de s'élève à sept virgule cinq (7,5) heures.**

(fg)(i) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions ~~de la du~~ présente paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou de vingt huit (28) jours **civils**, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

(fg)(ii) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas **non plus être non plus réputée retirer à considérée comme restreignant le droit de** l'Employeur ~~le droit d'établir toutes durée du heures de travail permise autorisées par les dispositions de~~ dans la présente convention.

8.03(g) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre de toute modification éventuelle des horaires ne devra pas se traduire, en elle même, par de nouvelles heures de travail supplémentaires ou par des frais additionnels et ne devra pas annuler le droit de l'Employeur **d'établir toutes heures de fixer les horaires de travail aux termes de autorisées par les dispositions de** la présente convention.

**8.05 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE**

## (a) Prime de poste

L'employé qui travaille sur des quarts touche une prime de quart de deux dollars ~~vingt-~~**cinquante** (2,2550 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, (y compris les heures supplémentaires) effectuées entre seize (16) heures et huit (8) heures. La prime de quart n'est pas versée pour les heures de travail entre huit (8) heures et seize (16) heures.

## (b) Prime de fin de semaine

- i. Les employés reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars ~~vingt-~~**cinquante** (2,2550 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche, conformément au sous-alinéa 8.05(b)(ii) ci-dessous.
- ii. La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire effectuées le samedi et/ou le dimanche et payées au taux des heures normales.

---

**ARTICLE 9**  
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**9.01** Un employé tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, doit être rémunéré de la façon suivante :

(a) pendant un jour de travail normal, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;

(b) pendant un jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite. Cependant, lorsqu'il est tenu par l'Employeur de travailler pendant un deuxième jour de repos ou consécutif et accolé de plus, il est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et chaque jour de repos suivant. Cependant, si l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un ou des jours de repos demandé(s) par ledit employé, celui-ci sera rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures travaillées et au tarif double (2) par la suite;

**(c) Si, au cours de sa journée de travail, on donne instruction à un employé de faire des heures supplémentaires non consécutives ce même jour et que l'employé effectue ces heures supplémentaires, il sera rémunéré à tarif simple pour une période minimale de deux (2) heures au ou pour la durée effective du travail, selon le plus élevé des deux (2) montants.**

~~(d)~~ **(d)** à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié désigné jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et à taux double (2) pour chaque heure additionnelle;

ou

~~(d)~~ **(e)** à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire et qui est accolé à un jour de repos pendant lequel il a également travaillé;

~~(e)~~ **(f)** lorsqu'un employé est tenu de travailler une période continue d'heures supplémentaires pendant laquelle il est éligible à une rémunération à tarif double (2), l'employé continuera à être rémunéré à ce taux jusqu'à la fin de cette période de travail d'heures supplémentaires;

~~(f)~~ **(g)** aucun employé ne sera tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures **consécutives**. **Un employé qui travaille plus de seize (16) heures consécutives bénéficie d'accolées sans une pause d'au moins douze (12) huit (8) heures** avant de se présenter de nouveau au travail.

### 9.06 INDEMNITÉ DE REPAS

(a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire prévu, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

(b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

(c) Les alinéas 9.06(a) et (b) ne s'appliquent pas :

i. à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas ; **ou**

ii. **à la personne salariée qui a obtenu l'autorisation de travailler à sa résidence ou à un autre endroit avec l'accord de l'employeur.**

### 9.07 ~~Indemnité de rentrée au travail~~ **RÉMUNÉRATION APPLICABLE LORS D'UN JOUR DE REPOS OU UN JOUR FÉRIÉ DÉSIGNÉ PAYÉ**

Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

~~(a)~~

i. une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable,

ou

ii. une rémunération équivalent à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé est tenu de se présenter au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.

~~(b) Si, au cours de sa journée de travail, on donne instruction à un employé de faire des heures supplémentaires non consécutives ce même jour et que l'employé effectue ces heures~~

~~supplémentaires, il sera rémunéré à tarif simple pour une période minimale de deux (2) heures ou pour la durée effective du travail, selon le plus élevé des deux (2) montants.~~

**ARTICLE 10**  
**RAPPEL AU TRAVAIL**

10.01

~~(a) Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'un employé qui est en disponibilité est rappelé au travail par l'Employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :~~

**Lorsqu'un employé, après avoir terminé ses heures de travail normales et, avant de se présenter pour sa prochaine période de travail prévue à l'horaire, est rappelé au travail pour une période de temps supplémentaire non consécutives sans préavis, y compris un jour de repos ou un jour férié payé, il a droit au plus élevé des rémunérations suivantes:**



**ARTICLE 12**  
**JOURS FÉRIÉS DESIGNÉS**

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

...

**(g) la journée nationale de la vérité et de la réconciliation**

**(gh)** le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,

**(hi)** le jour du Souvenir,

**(ij)** le jour de Noël,

**(jk)** le lendemain de Noël,

**(kl)** un (1) autre jour chaque année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé **est employé travaille**, ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août,

~~12.08 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :~~

~~(a) une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable,~~

~~ou~~

~~(b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.~~

## ARTICLE 14

### CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

14.08 L'employé n'acquiert ou ne doit être accordé aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou a été accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur **applicable aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.**

## ARTICLE 15

### CONGÉS ANNUELS

#### 15.02 ACQUISITION DES CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ~~est rémunéré~~ **acquiert la rémunération** sur au moins dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

(a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

Pour les employés classifiés PS :

- i. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~première~~ **premier** anniversaire de service;
- ii. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~première~~ **premier** anniversaire de service;

Pour les employés classifiés SE :

- iii. douze virgule cinq (12,5) heures jusqu'au mois où survient son dix septième (17e) anniversaire de service;

(b) dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

Pour les employés classifiés LS :

- i. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

(c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;

(d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

(e) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix septième (17e) anniversaire de service;

(f) quinze virgule six sept cinq (15,675) heures à partir du mois où survient son dix huitième (18e) anniversaire de service;

(g) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt septième (27e) anniversaire de service;

(h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt huitième (28e) anniversaire de service.

**Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.**

15.07(c) Nonobstant l'alinéa 15.07(a) ci-dessus et ~~sujet~~ **sous réserve** de l'alinéa 15.07(d), si à la date de signature de cette convention collective ou à la date où devient assujetti un employé à cette dernière, un employé a accumulé plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congés annuels non utilisés et acquis antérieurement, un minimum de soixante-quinze (75) heures seront accordés, mis à l'horaire par consentement mutuel ou bien payés en argent le 31 mars de chaque année, ceci débutant le 31 mars 2001, jusqu'à ce que tous les crédits des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement est effectué une (1) fois par année et est calculé en utilisant le taux horaire de la classification de un employé stipulé dans son certificat de nomination à son poste d'attache en date du 31 mars de l'année de congé en cours. French

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

#### 15.11 CONGÉ DE CESSATION D'EMPLOI

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 de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération quotidien calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination **du poste de titularisation** à la date de sa cessation d'emploi.

15.16 (a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 15.03.

**(b) Pour plus de précision, l'employé n'a droit au congé décrit à l'alinéa 15.16(a) qu'une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique fédérale.**

#### ~~Dispositions transitoires~~

~~(b)~~ Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 15.16(a) ci-dessus sont exclus de l'application des alinéas 15.07(a), (b) et (c) visant le report et épuisement des congés annuels.

## ARTICLE 16

### CONGÉ DE MALADIE

#### 16.01 CRÉDITS

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures, pour chaque mois civil durant lequel l'employé ~~touch~~ **acquiert** la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. **Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.**

**ARTICLE 17****AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS****17.02 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

...

(a) une personne qui tient lieu de membre de la famille ~~de~~ **pour** l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. L'employé a droit au congé de deuil payé sous 17.02(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

~~(e) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau frère ou d'une belle sœur.~~ **L'employé-e qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.**

**(f)** L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau frère ou d'une belle sœur.

~~(f)~~**(g)** 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 des alinéas 17.02a), b), **(e)** et ~~(e)~~**(f)**, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congés payés sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui ont été accordés.

\*\*

~~(g)~~**(h)** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le commissaire peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou de façon différente que celui qui est prévu aux alinéas 17.02(a), (b), **(e)** et ~~(e)~~**(f)**.

## 17.04 INDEMNITÉ DE MATERNITÉ

(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 maternité de l'assurance-emploi (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), quatre-vingt-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; et

(iii) l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'AE qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

...

(e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, 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 ~~au RQAP~~ à la **Loi sur l'assurance parentale au Québec**.

...

17.07 (a)(iii)C. (l'indemnité reçue) x (la période non travaillée, **tel que stipulée à la partie B**, après son retour au travail) [la période totale à travailler stipulée à la partie B]

17.07 Option 1 - Prestations parentales standard :

(c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit : ...

(v) l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) ~~pour chaque semaine~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant;

(vi) lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre 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 allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) ~~pour chaque semaine,~~ moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 17.04(c)(iii) et 17.07(c)(v) pour le même enfant.

#### Option 2 – Prestations parentales prolongée

(l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui

suit : ...

iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre d'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation 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) ~~pour chaque semaine,~~ moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 17.04(c)(iii) pour le même enfant;

iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) ~~pour chaque semaine,~~ moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 17.04(c)(iii) pour le même enfant.

## 17.08 INDEMNITÉ PARENTALE SPÉCIALE POUR LES EMPLOYÉS TOTALEMENT INVALIDES

(a) L'employé qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07a)(ii) uniquement parce que 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 le secteur fédéral (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 17.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux alinéas 17.07 (c) à (k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa (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.

## 17.11 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

...

**(d) L'employé informe l'employeur par écrit le plus longtemps possible à l'avance, mais au moins quatre (4) semaines avant la date de début du congé, à moins que, en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, un tel préavis ne puisse être donné.**

## 17.12 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT

...

**(d) L'employé informe l'employeur par écrit le plus longtemps possible à l'avance, mais au moins quatre (4) semaines avant la date de début du congé, à moins que, en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, un tel préavis ne puisse être donné.**

### 17.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

(a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus d'une personne qui tient lieu de membre de la famille ~~de~~ **pour** l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

(b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

...

vi. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

**vii. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale incurable, approche la fin de sa vie;**

~~viii. sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15)** heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour assister à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

### 17.14

Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé pour besoins familiaux sera accordé à l'employé selon les modalités suivantes :

(a) Jusqu'à cinq (5) ans de congé non payé pendant sa période d'emploi totale dans la fonction publique pourra être accordé à l'employé pour les soins de longue durée d'un membre de sa famille. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.

(b) 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.

**(c) Un employé a droit au congé prévu à l'article 17.14 pour une personne qui lui 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.**

## 17.24 CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

Aux fins de ce paragraphe, la violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part **d'un membre de la famille ou** d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence ~~au foyer~~**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~~**subit de la** violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui ~~est victime~~**subit de la** violence ~~au foyer~~**familiale de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour 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 suite à 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 du soutien professionnel;
  - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
  - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.

c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

~~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.~~ **À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.**

e. Nonobstant les alinéas 17.24(b) et 17.24(c), l'employé n'aura pas droit au congé pour 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.

### 18.05 Critères de sélection

(a) L'Employeur doit établir 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 sera fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Institut.

(b) Toutes les demandes de congé formulées en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04 seront revues par l'Employeur. ~~L'Employeur fournira au représentant de l'Institut qui est membre du Comité consultatif de l'Agence sur la promotion professionnelle, une liste des personnes qui ont demandé un congé en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04.~~

**(c) En cas de refus d'une possibilité de développement de carrière décrite dans le présent article, sur demande écrite de l'employé, l'employeur doit fournir les raisons du refus par écrit.**

**ARTICLE 23****TRANSFORMATIONS TECHNIQUES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

23.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de ~~transformations techniques~~ **changements technologiques**, les services d'un employé ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'annexe sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

23.02 Dans le présent article, l'expression « ~~transformations techniques~~ **changements technologiques** » désigne :

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

ou

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

23.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des ~~transformations techniques~~ **changements technologiques**. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les ~~transformations techniques~~ **changements technologiques** dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des ~~transformations techniques~~ **changements technologiques**, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

23.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours **civils** sauf en cas d'urgence, de la mise en place ou de la réalisation de ~~transformations techniques~~ **changements technologiques** qui auraient pour effet de modifier ~~sensiblement~~ **significativement** la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

23.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 23.04 fournira les renseignements suivants :

(a) la nature et l'ampleur des ~~transformations~~ **changements technologiques**;

(b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les ~~transformations~~ **changements technologiques**;

(c) le ou les lieux concernés.

23.06 Aussitôt qu'il s'avère raisonnablement possible de le faire après que le préavis aura été donné conformément au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter l'Institut d'une manière significative au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employé, des ~~transformations techniques~~ **changements technologiques** dont il est question dans le paragraphe 23.04. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

(a) Le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les transformations.

(b) Les répercussions que les ~~transformations techniques~~ **changements** pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.

23.07 Lorsque, à la suite de ~~transformations techniques~~ **changements technologiques**, l'Employeur décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

---

**ARTICLE 25****RECONNAISSANCE SYNDICALE**

**25.01** 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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 12 décembre 2001, et qui vise les employés de l'unité de négociation Vérification, finances et sciences classifiés actuellement en conformité avec les normes de classification suivantes :

Actuariat (AC)

Bibliothéconomie (LS)

Chimie (CH)

Commerce (CO)

Économistes, sociologues et statisticiens (ES)

Éducation (ED)

Génie et Arpentage (EN)

Gestion financière (FI)

Groupe de gestion (MG AFS)

Psychologie (PS)

Recherche scientifique (SE)

**Groupe Science infirmières Sous-groupe: Évaluateurs médicaux (EMA)**

Sciences Physiques (PC)

Soutien des sciences sociales (SI)

Systèmes d'ordinateurs (CS)

Vérification (AU)

**ARTICLE 27****UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

27.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Institut de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.**

## ARTICLE 27

### INFORMATION

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

28.02

(a) La présente convention collective et toute modification s'y rattachant seront disponibles en format électronique.

(b) Des copies imprimées de la convention collective seront fournies au syndicat et ~~à tous les~~ **aux délégués de VFS sur demande.**

**ARTICLE 34****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

34.06 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le ~~remet~~ **transmet** à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

(a) ~~l'adresse~~ **le transmet** au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et

(b) ~~remet~~ **transmet** à l'employé un récépissé indiquant la date à laquelle il a reçu le grief.

34.23 L'Institut peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement

(a) ~~l'adresse~~ **le transmet** au représentant de l'Employeur autorisé(e) à traiter les griefs au palier approprié, et

(b) ~~remet~~ **transmet** à l'Institut un récépissé indiquant la date à laquelle il a reçu le grief

34.37 Tant l'Employeur que l'Institut peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresse au représentant de l'Institut ou de l'Employeur, selon le cas, autorisé à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief ~~remet~~ **transmet** à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

**ARTICLE 35****CONSULTATION MIXTE**

35.04 Les comités consultatifs mixtes sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'Employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu **durant les heures de travail, soit de façon virtuelle ou** dans les locaux de l'Employeur ~~durant les heures de travail ou~~ **autrement, comme convenu par les parties.**

## ARTICLE 36

### NORMES DE DISCIPLINE

36.06 L'Employeur consent à ne pas produire comme preuve, à une audience concernant une mesure disciplinaire, tout document au sujet de la conduite ~~ou du rendement~~ de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment ~~de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief~~ **où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.**

36.07 ~~Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.~~ **Sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection de la vie privée, l'employeur remet à l'employé une copie officielle du rapport d'enquête.**

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

**À inclure dans le document conjoint d'interprétation et de mise en œuvre en dehors de la convention collective :**

**Si l'enquête confirme que les allégations sont fondées et le rapport est officiellement complet et définitif, il sera examiné conformément aux exigences de la loi sur l'accès à l'information et de la loi sur la protection des renseignements personnels. Une copie de ce rapport sera alors remise à l'employé avant qu'il se présente à une réunion disciplinaire.**

**Si les allégations ne sont pas fondées, l'employeur fournira à l'employé, sur demande écrite, une copie officielle du rapport d'enquête, sous réserve des dispositions de la loi sur l'accès à l'information et de la loi sur la protection des renseignements personnels.**

## ARTICLE 38

### EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

#### 38.06 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule ~~deux-cinq~~ **deux-cinq-six** pour cent (4,625 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

- a. **Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 12.01(m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.**
- b. **La date d'entrée en vigueur de l'augmentation du point de pourcentage sera fixée après que le jour supplémentaire a été proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, mais pas avant que le jour férié soit observé pour la première fois.**

#### 38.13 CONGÉ ANNUEL

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ~~touch~~ **acquiert** la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service dans paragraphe 15.02, Congés annuels, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- (a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- (b) lorsque le nombre d'années de service donne droit un dix virgule six deux cinq (10,625) heures par mois, 0,282 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- (c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- (d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- (e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

(f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six sept cinq (15,675) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

(g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois, 0,466 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

(h) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq zéro (18,750) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

**Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.**

#### 38.14 Congés de maladie

L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ~~touch~~**acquiert** la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale. **Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est acquise.**

**ARTICLE 39****APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ**

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

Une copie de la formule d'évaluation **de rendement** de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

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

(c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'~~évaluation-examen~~**évaluation** de rendement.

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

39.05 Lorsqu'un **formulaire ou un** rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de :

(a) ~~le~~ signer le **document** pour indiquer qu'il en a lu le contenu;

et

(b) soumettre des commentaires écrits que l'employé juge appropriés concernant le **document rapport**, et que ces commentaires soient inclus au **document. rapport.**

39.06 Lorsque l'Employeur n'a pas jugé nécessaire de mettre en place un processus annuel d'évaluation de rendement, un employé qui en fait la demande se verra accorder une évaluation de son rendement.

**ARTICLE 41****HARCÈLEMENT SEXUEL**

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

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

(b) Si, en raison de l'alinéa 41.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

**41.03 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d'enquête.**

**ARTICLE 42**  
**ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

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

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

(b) Si, en raison de l'alinéa 39.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

42.03 Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

**42.04 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur leur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d'enquête.**

**ARTICLE 47**  
**DURÉ DE LA CONVENTION**

**47.01** La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 21 décembre, ~~2022~~**2026**.

**NOUVEL ARTICLE  
CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES**

**XX.01** Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un employé qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

**XX.02** À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

**XX.03** Un employé qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

**XX.04** Comme alternative au congé non payé au paragraphe XX.01, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à concurrence vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

**XX.05** Le congé ou temps libre prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

**ANNEXE A  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

Augmenter de cinq cents dollars (500 \$) l'échelon supérieur de la grille salariale AU-02, à appliquer avant l'augmentation du marché et l'augmentation économique générale.

AU-02	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
F	77012	79659	82306	84954	87603	90252	92897	<del>98683</del> <b>99183</b>

**ANNEXE A  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

Augmenter de mille trois cent (1300) dollars l'échelon supérieur de la grille salariale AU-03, à appliquer avant l'augmentation du marché et l'augmentation économique générale.

AU-03	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
F	88261	91563	94702	97837	100978	104111	<del>107249</del> <b>108549</b>

**ANNEXE A**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

Augmenter de six cent soixante-trois (663 \$) l'échelon supérieur de la grille salariale FI-04, à appliquer avant l'augmentation du marché et l'augmentation économique générale.

FI-04	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
F	101778	106093	110415	114739	119064	123862	128658	<del>133453</del> <b>134116</b>

**ANNEXE A**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

**Supprimer les deux niveaux les plus bas des tableaux de rémunération PS-03 et PS-04, le nouveau premier niveau devenant ainsi l'ancien troisième niveau.**

PS-03	F	(1)	(2)	(31)	(42)	(53)	(64)	(75)
		<del>80 546</del>	<del>84 023</del>	87 503	90 976	94 467	97 957	101 446

PS-04	F	(1)	(2)	(31)	(42)	(53)	(64)	(75)
		<del>90 548</del>	<del>94 532</del>	98 510	102 499	106 484	110 468	114 453

**AC Notes sur les rémunérations**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein aux niveaux AC-1 à AC-5 est de cinquante-deux (52) semaines. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés travaillant plus qu'à temps majoré de moitié, mais moins qu'à temps plein est de cent quatre (104) semaines. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés travaillant plus du tiers temps, mais moins qu'à temps majoré de moitié, est de cent cinquante-six (156) semaines.

2.

- a. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification AC au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification AC, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.
- b. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à temps partiel entrera en vigueur le première jour de travail suivant la fin des semaines stipulées dans ledit article.

\*\*

Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3.

- a. Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
- b. Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

4. Échelle de rémunération AC-1 : Sous réserve des notes (a) à (e) ci-dessous, les employés AC-1 sont rémunérés au taux approprié en fonction des **titres actuariels obtenus**, du nombre d'**examens exigés** réussies et des années d'expérience **acquises**.

**(i) Pour les employés nommés avant la date de signature du présent accord :**

(a) Les ~~examens~~ **exigences** citées dans la note sur la rémunération 4 sont les ~~examens prescrits~~ **exigences** prescrites par la Society of Actuaries (SOA) et l'Institut canadien des actuaires (ICA). Il n'est pas obligatoire de ~~rencontrer~~ **faire** les ~~examens~~ **exigences** en ordre séquentiel; toutefois, chaque élément de l'~~examens~~ **exigence** doit être ~~fait dans le but de réussir un examen~~ **complété afin d'être crédité avec une exigence**. Les ~~examens~~ **exigences** sont énumérées dans ~~le tableau~~ **les tableaux 1, 2 et 3** de la ~~prochaine page~~.

(b) L'avancement dans ~~les échelles~~ **l'échelle** de rémunération du niveau AC-1 se poursuivra **sans entrave** (voir note 2) jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 5e échelon. L'avancement au-delà du 5e échelon s'effectue si l'employé a ~~réussi~~ **complété avec succès** trois (3) ~~examens~~ **exigences**. Une fois qu'un employé a atteint le 5e échelon et qu'il a ~~réussi~~ **complété avec succès** le nombre requis d'~~examens~~ **exigences**, l'avancement dans ~~les échelles~~ **l'échelle** de rémunération du niveau AC-1 se poursuivra **sans entrave** (voir note 2) jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 10e échelon.

(c) L'avancement au-delà du 10e échelon s'effectue si l'employé a ~~réussi~~ **complète avec succès** sept (7) ~~examens~~ **exigences** ou qu'il soit devenu associé de la Society of Actuaries.

(d) Si l'employé ~~réussit~~ **complète avec succès** trois (3) ~~examens~~ **exigences** sans avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon, il avancera alors au 5<sup>e</sup> échelon et obtiendra une autre augmentation d'échelon pour chaque ~~examen~~ **exigence** au-delà de **trois (3)** ~~supplémentaire réussi à partir du 5e échelon~~. Les ~~autres~~ augmentations d'échelon ~~seront obtenues~~ **sont attribuées** rétroactivement à la date **à laquelle le crédit a été accordé pour le dernier élément de l'exigence de l'examen**. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience.

(e) Si l'employé ~~complète avec succès~~ **réussit** sept (7) ~~examens~~ **exigences** sans avoir atteint le 10e échelon, il avancera alors au 10e échelon. ~~et obtiendra une autre augmentation d'échelon pour chaque examen supplémentaire après en avoir réussi sept (7)~~. **Un (1) échelon supplémentaire sera accordé si l'employé complète avec succès chacune des conditions suivantes :**

- i. **Une (1) exigence du tableau 2 ou du tableau 3,**
- ii. **Deux (2) exigences du tableau 2 ou du tableau 3, et**

## iii. Trois (3) exigences du tableau 2 ou du tableau 3.

Les autres augmentations d'échelon seront ~~accordées obtenues~~ rétroactivement à la date de l'examen à laquelle le crédit est accordé pour le dernier élément de l'exigence. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché pourrait obtenir d'autres augmentations d'échelon pour ses années d'expérience **acquises**.

Tableau — Examens SOA et CIA

Tableau 1 - Exigences en matière de statut d'associé de la SOA et ICA - Employés nommés avant la date de signature du présent accord

Numér o	Examen Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Examen P : Probabilités</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Examen MF : Mathématiques financières et</li> <li>● VEÉ ECON : Validation par l'expérience en éducation - Économie et</li> <li>● VEÉ ACCFIN : Validation par l'expérience en éducation - Comptabilité et Finance</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <del>Examen MALT : Mathématiques actuarielles (long terme)</del></li> <li>● Examen PFMA : Principes fondamentaux des mathématiques actuarielles et</li> <li>● MOD FPA : Module sur les fondements pré actuariels</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <del>Examen IFM : Investissement et marchés financiers</del></li> <li>● Examen SMR : Statistiques pour la modélisation de risques et</li> <li>● VEÉ STATMAT : Validation par l'expérience en éducation - Statistiques mathématiques</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <del>Examen MACT : Mathématiques actuarielles (court terme) et</del></li> <li>● <del>Examen SMR : Statistiques pour la modélisation de risques et</del></li> <li>● <del>VEÉ STATMAT : Validation par l'expérience en éducation - Statistiques mathématiques</del></li> <li>● Examen MAALT : Mathématiques actuarielles avancées (long terme) ou</li> <li>● Examen MAACT : Mathématiques actuarielles avancées (court terme)</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MOD PFPA 1 à MOD 5 : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle — Modèles 1 à 5 et</li> <li>● <del>PFPA Examen 1 : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle — Évaluation intérimaire</del></li> <li>● PFPA Examen : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle - Évaluation finale et</li> <li>● MOD FSA : Module sur les fondements de la science actuarielle</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <del>PFPA MOD 6 à MOD 8 : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle</del></li> </ul>

	<p><del>– Modules 6 à 8 et</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <del>PFPA Examen 2 : Principes fondamentaux de la pratique actuarielle –</del></li> <li>● <del>Évaluation finale et</del></li> <li>● Examen SAAP : Sujets avancés en analyse prédictive et</li> <li>● Examen AP : Analyse prédictive et</li> <li>● APA : Atelier sur le professionnalisme (associés)</li> </ul>
--	---

**Tableau 2 – Exigences relatives au titre de Fellow de la SOA - Employés nommés avant la date de signature du présent accord**

Numér o	Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Modules F : Modules de « Fellowship »</li> <li>● Examen PRRGR : Placements (régimes de retraites) et la gestion des risques</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Examen FR : Financement et la réglementation</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Examen CCC : Caractéristique de conception et comptabilité</li> </ul>

**Tableau 3 – Exigences en matière du titre de Fellow de l'ICA - Employés nommés avant la date de signature du présent accord**

Numéro	Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● FICA Examen 1</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● FICA Examen 2</li> <li>● FICA Module 1</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● FICA Examen 3</li> <li>● FICA Module 2</li> </ul>

(ii) Pour les employés nommés à la date de signature du présent accord ou après cette date :

(a) Les exigences mentionnées dans la note sur la rémunération 4 sont celles prescrites par la Society of Actuaries (SOA) et l'Institut canadien des actuaires (ICA). Il n'est pas nécessaire que les exigences soient complétées avec succès dans un ordre séquentiel; cependant, chaque élément de l'exigence doit être complété avec succès afin de recevoir un crédit pour une exigence. Les exigences sont énumérées dans les tableaux 4 et 5.

(b) La progression dans l'échelle salariale AC-1 se poursuivra sans entrave (voir note 2) jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 5e échelon. L'avancement au-delà du 5e échelon dépend de la réussite ou l'obtention de l'employé de crédits à trois (3) examens de la SOA ou la réussite avec succès d'un diplôme en sciences actuarielles d'une université

accréditée par l'ICA et de tous les cours universitaires obligatoires établis par l'ICA. Une fois que l'employé atteint le 5e échelon et qu'il a satisfait aux conditions préalables, la progression dans l'échelle salariale AC-1 se poursuit sans entrave (voir note 2) jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 7e échelon.

(c) L'avancement au-delà du 7e échelon dépend de l'obtention par l'employé du titre d'associé de la Society of Actuaries (SOA) ou d'associé de l'Institut canadien des actuaires. Lorsqu'un employé a atteint le 7e échelon et satisfait aux conditions préalables, la progression dans les échelles de rémunération AC-1 se poursuit sans entrave (voir note 2) jusqu'à ce que l'employé ait atteint le 10e échelon.

(d) L'avancement au-delà du 10e échelon dépend de l'obtention d'une (1) exigence du tableau 4 ou du tableau 5 et à l'obtention du titre d'associé de la Society of Actuaries (SOA) ou d'associé de l'Institut canadien des actuaires.

(e) Si l'employé complète avec succès ou reçoit les crédits de trois (3) examens de la SOA ou s'il obtient avec succès un diplôme en sciences actuarielles d'une université accréditée par l'ICA et tout cours universitaire obligatoire établi par l'ICA sans avoir atteint le 5e échelon, l'employé passera au 5e échelon. Dans le cas des examens de la SOA, les augmentations d'échelon seront accordées rétroactivement à la date à laquelle la SOA accorde le crédit pour l'examen. Dans le cas d'un diplôme universitaire accrédité par l'ICA, les augmentations d'échelon sont accordées rétroactivement à la date d'obtention du diplôme. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché peut se voir accorder des augmentations d'échelons supplémentaires pour les années d'expérience acquises.

(f) Si l'employé devient un associé de la Society of Actuaries (SOA) ou un associé de l'Institut canadien des actuaires (ICA) sans avoir atteint le 7e échelon, il passera au 7e échelon. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché peut se voir accorder des augmentations d'échelons supplémentaires pour les années d'expérience acquises.

(g) Si l'employé complète avec succès une (1) exigence du tableau 4 ou du tableau 5 et devient associé de la Society of Actuaries (SOA) ou associé de l'Institut canadien des actuaires (ICA) sans avoir atteint le 10e échelon, l'employé passera au 10e échelon. Un (1) échelon supplémentaire sera accordé si l'employé complète avec succès chacune des exigences suivantes :

- i. Deux (2) exigences du tableau 4 ou du tableau 5, et
- ii. Trois (3) exigences du tableau 4 ou du tableau 5.

Les augmentations d'échelons seront accordées rétroactivement à la date à laquelle le crédit est accordé pour le dernier élément de l'exigence. À la discrétion de l'employeur, un AC-1 nouvellement embauché peut se voir accorder des augmentations supplémentaires pour les années d'expérience acquises.

**Tableau 4 – Exigences en matière du titre de Fellow de la SOA - Employés nommés à la date de signature du présent accord ou après cette date**

Numéro	Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Modules de F: 3 modules de « Fellowship »</li> <li>● Examen PRRGR : Placements (régimes de retraites) et la gestion des risques</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Examen FR : Financement et la réglementation</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Examen CCC : Caractéristique de conception et comptabilité</li> </ul>

**Tableau 5 – Exigences en matière du titre de Fellow de l'ICA - Employés nommés à la date de signature du présent accord ou après cette date**

Numéro	Exigence
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● FICA Examen 1</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>● FICA Examen 2</li> <li>● FICA Module 1</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● FICA Examen 3</li> <li>● FICA Module 2</li> </ul>

## NU-EMA : Sciences infirmières Sous-groupe: Évaluateurs médicaux - Taux de rémunération annuels

### NU-EMA-1 \*

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
80 121	82 124	84 178	86 280	88 437	90 647

### NU-EMA-2 \*

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
87 453	89 642	91 882	94 178	96 535	98 948

## NU-EMA : Sciences infirmières Sous-groupe: Évaluateurs médicaux - Notes sur la rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés à temps plein et à temps partiel aux niveaux NU-EMA-1 à NU-EMA-2 est de cinquante-deux (52) semaines.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de la classification NU-EMA au moment de la signature de la présente convention collective, ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de la classification NU-EMA, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

## Service cumulatif aux fins de l'augmentation de salaire dans le cas des affectations intérimaires

3.
  - a. Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
  - b. Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

\* Salaire de base. Les nouvelles augmentations économiques seront appliquées à la signature de la convention collective.

## ANNEXE F

**PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À L'INDEMNITÉ PROVISOIRE POUR LES PSYCHOLOGUES (PS)**

1. En vue d'offrir des incitatifs pour le recrutement et le maintien du personnel en psychologie, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) du niveau PS-03 au niveau PS-05 pour l'exercice de fonctions de PS pendant toute la durée de la présente convention collective.

2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

a. À compter d'une date fixée conformément au sous-alinéa 2b)(i) de l'annexe « H » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour civil rémunéré aux termes de l'annexe « A » de la convention collective du Groupe VFS de l'IPFPC. Ce montant quotidien est égal au montant annuel indiqué ci-dessous pour chaque poste et niveau divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité provisoire		
	Montant annuel	Montant quotidien
<b>PS-03: jusqu'à un (1) an de service</b>	<b>2 200 \$</b>	<b>8,43 \$</b>
PS-03: jusqu'à un (1) an de service	<del>5 400 \$</del> <b>8 200 \$</b>	<del>20,70 \$</del> <b>31,44 \$</b>
PS-04	<del>5 000 \$</del> <b>8 200 \$</b>	<del>19,17 \$</del> <b>31,44 \$</b>
PS-05	<del>5 000 \$</del> <b>8 200 \$</b>	<del>19,17 \$</del> <b>31,44 \$</b>

c. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature du présent protocole d'entente.

e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.

f. L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 44.07 Rémunération provisoire, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.

---

## ANNEXE G

### RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Annexe sur le réaménagement des effectifs à la convention collective de l'institut – Vérification, Finances et Sciences

#### Généralités

Toute mention de transmettre un avis à l'Institut doit inclure le président du groupe VFS et le président de l'IPFPC.

#### Application

La présente annexe à la convention collective Vérification, finances et sciences s'applique à **tous les employés nommés pour une période indéterminée de l'unité de négociation aux membres des groupes occupationnels AU, CO, AC, EN, CH, PS, SE, FI, ES, SI, LS, ED, MG, PC et CS** représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) pour qui l'Agence du revenu du Canada (ARC) est l'Employeur. À moins qu'il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

#### Convention collective

À l'exception des dispositions dont le Programme de dotation de l'ARC est chargé, la présente annexe fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi dans la convention collective, dans l'éventualité de contradiction entre la présente annexe sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est la présente annexe qui a prépondérance.

#### Objectifs

L'ARC a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que la présente annexe assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'une **situation de** réaménagement des effectifs et pour lesquels le commissaire sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable à l'ARC leur sera faite. Les employés pour lesquels le commissaire ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou à **des** formules de transition (parties VI et VII).

Dans le cas d'employés ~~excédentaires~~ **touchés** pour qui le commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC, l'Agence s'engage à aider ces employés/employées à se trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)).

### Définitions

Avis de mise en disponibilité (lay off notice) – Avis écrit **de mise en disponibilité** qui est donné à l'employé excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période excédentaire.

Commissaire (Commissioner) – À le même sens que la définition à l'article 2 de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada (Loi sur l'ARC) et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter conformément aux paragraphes 37(1) et (2) de la Loi sur l'~~ARC~~ ~~Agence du revenu du Canada~~.

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative) – Transfert de travail, d'une activité ou d'une entreprise à un employeur à l'extérieur de l'ARC.

Échange de postes (alternation) – Un échange a lieu lorsqu'un employé optant (non excédentaire) **ou un employé excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1 (a)** qui ~~préférera~~ **préfère** rester avec l'ARC échange son poste avec un employé non touché, [le remplaçant], qui désire quitter l'ARC avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé excédentaire (surplus employee) – Employé nommé pour une période indéterminée et que le commissaire a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé optant (opting employee) – Employé nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu du commissaire de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé a cent-

vingt (120) jours pour envisager **et sélectionner une des** les options offertes à la partie 6.4 de la présente annexe.

Employé touché (affected employee) – Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer) – Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée à l'ARC faite par le commissaire à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs.

~~Normalement, le~~ **Commissaire garantira sera appelé à fournir une garantie d'une** offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel, il sait qu'il existe ou l'employé peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC. L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI de la présente annexe.

Indemnité d'études (education allowance) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs ~~normale~~ et à qui le commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalent à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (~~15~~ **17** 000 \$).

Mesure de soutien à la transition (transition support measure) – Une des options offertes à l'employé optant auquel le commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe B.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay off) – ~~Mécanisme intervenant~~ **IL**orsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, le commissaire met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer) – Offre d'emploi pour une période indéterminée à l'ARC, **sans recours à la dotation, à un autre poste au sein de l'ARC, normalement** ~~habituellement~~ à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la ~~politique de l'ARC concernant~~ **Directive sur les voyages d'affaires**. Pour les

situations de diversification de mode de prestation du service, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII de la présente annexe. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe I, IV et V de la ~~LGFP Loi sur la gestion des finances publiques~~, pourvu que :

- (a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- (b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins de calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Personne mise en disponibilité (laid off person) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada et qui continue de bénéficier d'un statut privilégié pour une nomination à l'ARC conformément à la Directive du programme de dotation portant sur le statut privilégié.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment) – Situation qui se produit lorsque le commissaire décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail ~~à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé~~ ou du recours à un autre mode de prestation des services.

Recyclage (retraining) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à l'ARC

Réinstallation (relocation) – Déplacement autorisé d'un employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence, aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère

localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé.

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

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

Statut privilégié de mise en disponibilité (lay off preferred status) – Une personne qui a été mise en disponibilité bénéficie d'un statut privilégié pour nomination sans recours à un poste au sein de l'ARC pour lequel, selon l'ARC, il est qualifié. Le statut privilégié est accordé pour une période de quinze (15) mois à

compter de la date de mise en disponibilité ou de la date de mise en disponibilité en vertu du paragraphe 51(1)(g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada.

Statut privilégié d'employé excédentaire ~~d'une durée de douze (12) mois~~ pour trouver une offre d'emploi raisonnable (~~twelve (12) month~~ surplus preferred status period in which to secure a reasonable job offer) – Une des options offertes à un employé optant **qui a choisi l'option 6.4.1(a) et** auquel le commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Statut privilégié de réintégration (preferred status for reinstatement) – Statut privilégié de nomination accordé en vertu du Programme de dotation de l'ARC, à certains employés dont le traitement est protégé en vertu de la présente annexe, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalent à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Statut privilégié d'excédentaire (surplus preferred status) – Un statut privilégié de nomination accordé aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés sans recours **en matière de la dotation** à d'autres postes à l'ARC en vertu du Programme de dotation de l'ARC.

Système d'administration du statut privilégié (preferred status administration system) – Système sous le Programme de dotation de l'ARC destiné à faciliter la nomination à l'ARC des personnes bénéficiant d'un statut privilégié.

## Surveillance

L'application de l'annexe sur le réaménagement des effectifs sera surveillée par l'ARC.

## Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

~~Code canadien du travail, Partie I~~

Programme de dotation de l'ARC

Loi sur l'Agence du revenu du Canada

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, articles 79 et 81

Loi sur la gestion des finances publiques

~~Politique~~ **Directive** sur la réinstallation de l'ARC

~~Politique~~ **Directive** sur les voyages de l'ARC

~~Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye~~ **Directive sur les conditions d'emploi de l'ARC**

## Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives à la présente annexe doivent être adressées à l'agent négociateur de l'Institut ou aux agents responsables pour l'ARC faisant partie de la Section de réaménagement des effectifs au niveau corporatif.

Les demandes de renseignements des employés/employées concernant leur droit à un statut privilégié de nomination doivent être faites aux conseillers en ressources humaines de l'ARC.

## Partie I – Rôles et Responsabilités

### 1.1 L'ARC

1.1.1 Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'ARC de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'ARC, dans la mesure du possible.

1.1.2 L'ARC réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, et sur l'ARC.

1.1.3 L'ARC **doit**:

(a) ~~créer~~ **établir** des comités chargés du réaménagement de ses effectifs, au besoin, pour formuler des conseils et transmettre l'information au sujet du réaménagement des effectifs;

(b) ~~avise~~ **informer** l'Institut des agents responsables de l'administration de la présente annexe.

1.1.4 L'ARC crée des systèmes facilitant la nomination ou le recyclage de ses employés touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Lorsque le commissaire conclut que les services d'un employé ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé par écrit.

La lettre doit également préciser si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le commissaire et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date indiquée;

ou

- l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.4 de la présente annexe car le commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre doit aussi préciser la date éventuelle de la mise en disponibilité de l'employé.

1.1.6 Normalement, le commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable aux employés assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC.

1.1.7 Si le commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, le commissaire doit donner cent-vingt (120) jours pour examiner les trois options expliquées à la partie VI de la présente annexe et prendre une décision. Si l'employé ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option **6.4.1 (a)**, statut privilégié d'employé excédentaire pendant douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.8 Sur demande d'un employé touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le commissaire doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.3 de la présente annexe à l'employé.

1.1.9 L'ARC informe et consulte les représentants de l'Institut de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision ait été prise et tout au long du processus. L'ARC communiquera aux représentants de l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employés touchés.

1.1.10 Lorsque l'employé n'est pas considéré apte pour une nomination, le commissaire informe par écrit l'employé et l'Institut des raisons de la décision.

1.1.11 En même temps, qu'ils sont officiellement informés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs, l'ARC fournit aux employés une copie de la présente annexe.

1.1.12 Le commissaire applique la présente annexe de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité se produisent normalement lorsque l'employé a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.13 L'ARC doit conseiller et renseigner ses employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière à l'ARC.

1.1.14 La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'ARC évite de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf lorsque toutes les autres possibilités ont été épuisées.

1.1.15 L'ARC nomme le plus grand nombre possible d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité ou ~~trouvent~~ **identifiera** d'autres postes vacants, ou devant le devenir, pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.16 L'ARC réinstalle, s'il y a lieu, ses employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité.

1.1.17 Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à la condition qu'il n'y ait aucun employé touché, excédentaire ou mis en disponibilité à cet endroit qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir, ou qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.18 L'ARC assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux ~~politiques~~ **directives** de l'ARC sur les voyages **d'affaires** et la réinstallation.

1.1.19 Aux fins de la ~~Politique~~ **Directive** sur la réinstallation, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément à la présente annexe sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.20 Aux fins de la ~~Politique~~ **Directive** sur les voyages **d'affaires**, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination à l'ARC sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.21 Pour la période de statut privilégié, l'ARC ~~prend à sa charge le traitement,~~ **paiera les coûts salariaux**, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité en conformité avec les conventions collectives et les politiques de l'ARC, de même que tous les frais autorisés liés à la mise en disponibilité et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur.

1.1.22 L'ARC protège le statut d'employé nommé pour une période indéterminée et le statut privilégié d'employé excédentaire de l'employé nommé à un poste pour une période déterminée en vertu de la présente annexe.

1.1.23 L'ARC examine son utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneurs, de conseillers, et l'utilisation de services de sous-traitance, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans la mesure du possible, l'ARC évite d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneurs, les conseillers, les services de sous-traitance, ou les

autres personnes susmentionnées si cela ~~est de nature à faciliterait~~ la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.24 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité jouissent du statut privilégié même pour ces emplois de courte durée.

1.1.25 L'ARC peut mettre en disponibilité un employé à une date antérieure à la date prévue **initialement, quand celui-ci le lui lorsque l'employé excédentaire fait une** demande par écrit.

1.1.26 L'ARC donne aux employés excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue **de mise en disponibilité**, si les efforts **de nomination ont échoués** ~~déployés en vue de les nommer ont été vains~~. Une copie de cet avis est transmise à l'Institut.

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

1.1.28 L'ARC doit présumer que les employés souhaitent être nommés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.29 L'ARC fournit **aux employés touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets** le plus tôt possible. ~~du counseling et toute l'information nécessaire aux employés touchés ou excédentaires après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, De plus, l'ARC assigne et tout au long du processus, en affectant à cette fin~~ une personne ressource à **chaque employé optant ou excédentaire** ~~chacun d'eux~~, ainsi qu'à un employé ~~optant ou~~ mis en disponibilité **pour travailler avec eux tout au long du processus. Ces conseils incluent des explications et une assistance** ~~Le counseling consiste entre autres à fournir des explications et de l'aide~~ concernant :

(a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;

(b) l'annexe sur le réaménagement des effectifs;

(c) le Système d'administration du statut privilégié et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé (présentations, entrevues, comités de sélection, rétroaction à l'intention de l'employé, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);

- (d) la préparation d'un curriculum vitae;
- (e) les droits et obligations de l'employé;
- (f) la situation actuelle de l'employé (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- (g) les autres possibilités **qui pourraient être** offertes à l'employé (le processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- (h) les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
- (i) la signification de « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « la période ~~de douze (12) mois~~ accordée à l'employé bénéficiant d'un statut privilégié pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études »;
- (j) le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada et les services disponibles;
- (k) les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent-vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
- (l) aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande aux fins d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- (m) la préparation aux entrevues;
- (n) la poursuite du counselling aussi longtemps que l'intéressé jouit du statut privilégié et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- (o) ~~un avertissement selon lequel, si~~ **aviser** l'employé **que le refus d'une offre d'emploi raisonnable, cela** nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé; ~~et~~
- (p) l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV et V de la LGFP) à un employé excédentaire pour qui le commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC; ~~et~~

(q) aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application de la présente annexe; **et**

**(r) le programme d'aide aux employés (PAE).**

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination d'un employé, l'ARC élabore un plan de recyclage, auquel l'employé et elle consentent par écrit.

1.1.31 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans la présente annexe, et ils s'y ajoutent.

1.1.32 L'employé excédentaire qui démissionne ~~dans le contexte~~ **en vertu** de la présente annexe est réputé, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et ~~du rappel de traitement, de la~~ **rémunération rétroactive**, avoir été **involontairement** mis en disponibilité à la date à laquelle le commissaire accepte par écrit sa démission.

1.1.33 L'ARC établit et modifie les procédures de dotation afin de trouver les moyens les plus efficaces et les plus efficaces permettant de maximiser ~~les possibilités de la~~ nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.34 L'ARC fait activement la promotion ~~des compétences~~ des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité au sein de l'ARC, à moins que ces individus ~~n'aient~~ **ont** avisé l'ARC par écrit qu'ils ~~n'étaient~~ **ne sont** pas disponibles pour une nomination.

1.1.35 L'ARC détermine, dans la mesure du possible, les professions où il y a pénurie de compétences au sein de l'ARC et pour lesquelles les employés excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.

1.1.36 L'ARC fournit directement à l'Institut des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au ~~Système~~ **processus** d'administration du statut privilégié.

1.1.37 Dans la mesure du possible, l'ARC s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale bénéficient d'un statut privilégié de réintégration.

## 1.2 Employés/employées

1.2.1 Les employés ont le droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application de la présente annexe.

1.2.2 Il incombe aux employés directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI de la présente annexe de :

(a) chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'ARC, à moins qu'ils n'aient informé celle-ci par écrit de leur indisponibilité aux fins d'une nomination;

(b) se renseigner sur leurs droits et obligations;

(c) fournir promptement à l'ARC les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui aideront celle-ci dans ses démarches en vue d'une nomination;

(d) s'assurer que l'ARC peut les joindre facilement, et se présenter à tout rendez vous découlant d'une présentation en vue d'un placement;

(e) étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.2.3 Les employés optants doivent :

(a) envisager les options faites à la partie VI de la présente annexe;

(b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent-vingt (120) jours après la déclaration de leur statut d'employé optant;

(c) soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent-vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.

## Partie II – Avis Officiel

### 2.1 L'ARC

2.1.1 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix (10) employés nommés pour une période indéterminée visés par la présente annexe, l'ARC informe confidentiellement par écrit, au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce du réaménagement, l'Institut. L'information doit comprendre le nom et l'emplacement des unités

---

de travail touchées, la date prévue de l'annonce, les dates prévues ~~du réaménagement~~ **de la situation** et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

### Partie III – Réinstallation d'Une Unité de Travail

#### 3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'ARC offre à tous les employés dont le poste sera transférée le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés comme employés visés par un réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité **ou si l'employé ne fait pas part de son intention de déménager dans les six (6) mois**, le commissaire peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.4 de la présente annexe.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des sous-alinéas 1.1.16 à 1.1.19.

3.1.4 L'ARC s'efforce de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche l'ARC d'offrir le poste réinstallé avec unité de travail à un employé à qui le commissaire garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

3.1.5 L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI de la présente annexe.

### Partie IV – Recyclage

#### 4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la nomination des employés ~~touchés~~, excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'ARC doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

(a) à un poste vacant; ou

(b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'ARC est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du sous-alinéa 4.1.2, le commissaire approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

## 4.2 Employés excédentaires

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

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

(b) qu'aucun autre employé jouissant du statut privilégié d'employé excédentaire n'ait les titres et qualités requis pour le poste.

4.2.2 L'ARC s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé excédentaire et son gestionnaire délégué.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé excédentaire a le droit d'être rémunéré d'après son poste, à moins que l'ARC ne soit disposée à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve du sous-alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire si l'ARC ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé, se voit garantir le droit de suivre un programme de formation afin de se préparer en vue d'une

nomination à un poste en vertu du sous-alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

#### 4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage pourvu :

- (a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- (b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales **de dotation** précisées dans le Programme de dotation de l'ARC pour les nominations au groupe en cause
- (c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire d'un statut privilégié qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- (d) que l'ARC ~~ne puisse~~ **n'est pas en mesure de justifier, par écrit**, sa décision de ne pas la recycler **la personne**.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

### Partie V – Protection Salariale

#### 5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu de la présente annexe sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes de la Directive sur les conditions d'emploi de l'ARC.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu du sous-alinéas 5.1.1 à l'employé demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé à un poste dont le taux maximum de rémunération

---

est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré excédentaire ou d'être mis en disponibilité.

## Part VI – Options Offertes aux Employés/Employées

### 6.1 Généralités

6.1.1 ~~Normalement, le Commissaire garantira~~ **Le commissaire sera appelé à garantir** une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel le commissaire sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du ~~c~~Commissaire aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées **dans la section 6.4** plus bas avant de devoir prendre une décision., ~~et~~ L'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément à la section 6.3 de la présente annexe dans les cent vingt (120) jours avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 de la présente annexe pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. L'employé ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit. L'ARC acheminera une copie du choix de l'employé à l'Institut.

6.1.4 Si l'employée n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option **6.4.1 (a)**, statut privilégié d'employé excédentaire pendant douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la Mesure de soutien à la transition (MST), la rémunération en remplacement de la période excédentaire ou de l'indemnité d'études, l'employé est inadmissible à ces options.

6.1.6 L'Employeur doit faire parvenir sans délai à l'Institut une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité.

### 6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employés à quitter l'ARC lorsqu'ils sont placés en statut touché avant leur participation à un processus de maintien en poste ou à obtenir accès

aux options, et ne s'applique pas si le gestionnaire délégué peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable GOER) aux employés touchés dans l'unité de travail.

6.2.1 L'ARC met en place ~~des~~ **un** programmes de départ volontaire pour toutes les situations de réaménagement des effectifs pour lesquelles l'effectif sera réduit et qui implique cinq (5) employés touchés ou plus qui travaillent aux mêmes groupe et niveau au sein de la même unité de travail et lorsque le gestionnaire délégué ne peut pas donner une garantie d'offre d'emploi raisonnable. Ces dits-programmes :

(a) ~~son~~ **fait** l'objet d'une consultation ~~sérieuse~~ **significative** auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;

(b) ne ~~doivent~~ **doit** pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, l'ARC précise le nombre de postes qu'elle prévoit éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;

(c) ~~entrent~~ **entrent** en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis ~~au personnel visé aux employés;~~

(d) ~~entrent~~ **entrent** en vigueur avant que l'ARC entame son processus de ~~réduction du personnel~~ **maintien en poste**;

(e) accordent aux employés une période de réflexion d'au moins **trente (30)** jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;

(f) permettent aux employés de choisir parmi les options 6.4.1(b), (c)(i) ou (c)(ii);

(g) sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

### 6.3 Échange de postes

6.3.1 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant **ou un employé excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a)** qui préférerait rester à l'ARC échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC, conformément aux dispositions de la partie VI de la présente annexe.

## 6.3.2

(a) Seul ~~les~~ employés optant et excédentaires ~~parce qu'il~~ **qui est excédentaire à la suite du choix de choisir l'option 6.4.1 (a) peut être affecté à alterner dans un poste non touché** de durée indéterminée au sein de l'ARC.

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

6.3.3 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'ARC peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé optant **ou un employé excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a)**. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'ARC.

6.3.4 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.5 L'employé optant **ou un employé excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a)** qui prend la place d'un employé non touché doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste **et qu'il**. ~~L'employé remplaçant~~ sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.6 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employés de mêmes groupe et niveau. **Lorsque les deux (2) postes ne sont pas du même groupe et du même niveau, l'alternance peut tout de même avoir lieu lorsque les postes peuvent être considérés comme équivalents.** ~~Deux employés qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents.~~ C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.3.7 L'échange a lieu à une date donnée, c'est à dire que les deux (2) employés concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une «

réaction en chaîne »; « à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes», ou à un « examen ultérieur »; « à savoir un échange à une date ultérieure».

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

## 6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable du commissaire aura le choix entre les options suivantes :

(a) **Une période de statut privilégié d'employé excédentaire pendant douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Une période de priorité d'employé excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable. La durée de la période de priorité d'employé excédentaire est basée sur le nombre d'années de service de l'employé dans la fonction publique le jour où il-elle est informé par écrit par l'administrateur général qu'il-elle est un employé optant-e :**

- **Les employés ayant moins de dix (10) ans de service sont éligibles à une période de priorité d'employé excédentaire de douze (12) mois.**
- **Les employés ayant entre dix (10) et vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de priorité d'employé excédentaire de quatorze (14) mois.**
- **Les employés ayant plus de vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de priorité d'employé excédentaire de seize (16) mois.**

Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de **la période de statut privilégié d'employé excédentaire ces douze (12) mois**, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'ARC ~~général du revenu du Canada~~. L'employé qui a choisi cette option, ou qui est réputé l'avoir choisi, est excédentaire.

1. À la demande de l'employé, ladite période de statut privilégié d'excédentaire ~~d'une durée de douze mois~~ sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée au sous-alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option **6.4.1(a)**.
2. Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option **6.4.1(a)** propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire ~~de douze (12) mois~~, le commissaire peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne **peut pas dépasser** ~~ait pas~~ le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option **6.4.1(b)**, la Mesure de soutien à la transition.
3. L'ARC fera tout effort raisonnable pour placer l'employé excédentaire au cours de sa période d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

(b) Une Mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service (voir annexe (B)). À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. L'employé qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

(c) Une indemnité d'études, ~~qui correspond à la~~ **est une** MST (voir option **6.4.1(b)** ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (~~15~~**17** 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé qui ~~retient cette~~ **choisit l'option 6.4.1(c) pourrait soit:**

1. ~~choisit de~~ démissionner de l'ARC et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

2. reporte sa date de départ et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur au Régime de pension de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'ARC ~~agence du revenu du Canada~~, sauf s'il a trouvé un autre emploi à l'ARC.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé optant qui choisit l'option **6.4.1(b)** ou **6.4.1(c)** ci-dessus.

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'annexe sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé qui reçoit une rémunération en remplacement de la période d'excédentaire, choisit l'option **6.4.1(b)** ou l'option **6.4.1(c)(i)** ne bénéficie pas du statut privilégié de nomination dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé qui choisit l'option **6.4.1(c)(ii)** et qui n'a pas fourni à l'ARC une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré comme ~~un employé ayant démissionné~~ **un employé ayant démissionné** et, aux fins de l'indemnité de départ, sera réputé avoir été mis en disponibilité.

6.4.6 Tous les employés optants ont droit à un montant maximum de mille **deux cents** dollars (~~1 000~~ **200**\$) pour des services de conseils en ce qui concerne leur réembauche ou retraite potentielles. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 ~~L'employé~~ **Une personne optante** qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste à l'ARC rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'~~il~~ **elle** a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle ~~il~~ **elle** a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'article 6.4.7, ~~l'employé optant~~ **une personne** qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requise de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pertinents pour lesquels ~~il~~ **elle** ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 Le commissaire doit s'assurer que le versement en remplacement de la période d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période, sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option **6.4.1(a)** refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période **de statut privilégié de douze (12) mois** où il bénéficie du statut privilégié, il devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

## 6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes de prestation des services.

6.5.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction ne bénéficieront pas d'un statut privilégié de nomination à l'ARC.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est renommée à l'ARC ou embauchée par le nouvel employeur dans les (6) six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions de sous-alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois doivent être abolis à l'ARC :

(a) dans des régions éloignées du pays; ou

(b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs; ou

(c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit à l'ARC ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de sous-alinéa 6.5.4, le commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de sous-alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'ARC :

(a) sont réinstallées ailleurs; et

(b) que le commissaire de l'ARC décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et

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

6.5.7 Sous réserve de sous-alinéa 6.5.6, le commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de l'ARC est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de sous-alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes de prestation des services :

(a) lorsque des unités de travail de l'ARC sont touchées par la diversification des modes de prestation des services;

(b) lorsque le commissaire de l'ARC décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et

(c) lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve du sous-alinéa 6.5.8, le commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de

l'ARC à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

## Partie VII – Dispositions Particulières Concernant la Diversification des Modes de Prestation des Services

### Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- (a) traitement juste et raisonnable des employés;
- (b) rentabilité et disponibilité des ressources; et
- (c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition.
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'ARC.

### 7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, diversification des modes de prestation des services (~~alternative delivery initiative~~) désigne le transfert de travail, d'une activité ou entreprise de l'ARC à une entité qui ne fait pas partie de l'ARC.

Pour l'application de la présente partie, offre d'emploi raisonnable (~~reasonable job offer~~) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au sous-alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par licenciement de l'employé (~~termination of employment~~) le fait de mettre fin à un emploi conformément au sous-alinéa 51(1)(g) de la Loi sur l'ARC ~~gence du revenu du Canada~~.

## 7.2 Généralités

L'ARC, le plutôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Institut de son intention.

L'avis à l'Institut comprendra : 1) le programme à l'étude, 2) la raison de la DMPS et 3) le genre d'approche anticipée (c.-à-d. transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint ~~Réaménagement des effectifs (RE)~~ DMPS sera mis sur pied et sera composé d'un nombre égal de représentants de l'ARC et du syndicat. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE DMPS afin d'effectuer des consultations ~~efficaces~~ **significatives** sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé pour l'aider à déterminer s'il doit ou non accepter l'offre d'emploi.

### 1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offre, les membres du comité conjoint RE DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères liés aux questions de ressources humaines (c.-à-d. les termes et conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

### 2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d. les termes et conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

### 3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations Employeur employé, les parties tiendront des consultations ~~sérieuses~~ **significatives** afin de préciser les termes et conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation au syndicat. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'ARC ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions de la présente annexe, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes de prestation des services. Les employés touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions de la présente annexe ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes de prestation des services :

(a) Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

1. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
2. reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
3. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
4. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
5. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : Prestation de soins de santé, assurance invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
6. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

(b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

1. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré ~~n'est pas inférieur~~ **est égale ou supérieure** à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
2. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
3. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
4. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
5. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
6. modalités d'assurance invalidité de courte durée.

### (c) Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

## 7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera au commissaire de déterminer laquelle des ~~trois (3)~~ catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employés directement touchés par la diversification des modes de prestation des services d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'ARC dans les délais fixés.

#### 7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes de prestation des services, l'ARC doit aviser par écrit tous les employés auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, l'ARC peut exiger un délai plus court **que soixante (60) jours**, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

#### 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 L'employé visé par la présente annexe (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois. Lorsque, à la satisfaction de l'ARC, l'employé n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

7.5.2 Le commissaire peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard

7.5.3 L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par le commissaire, conformément aux dispositions des autres parties de la présente annexe. Plus précisément, l'ARC s'appliquera aux employés qui seront déclarés excédentaires.

7.5.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes de prestation des services verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'ARC pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est à dire entre l'emploi à l'ARC et celui du nouvel employeur.

## 7.6 Application d'autres dispositions de l'annexe

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.54, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.54 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

## 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé visé par la présente annexe (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. L'ARC lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingt pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, l'ARC lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne répond pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est à dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du

régime), recevra un montant équivalant à trois **(3)** mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. L'ARC lui versera également, pour une période de douze (12) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'ARC et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction l'ARC sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une **(1)** année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

## 7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre l'ARC à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui est renommée à un poste à l'ARC ou embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

## 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de sa convention collective qui ont trait au congé annuel, l'employé qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie

peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de sa convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu à l'ARC aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert. Cependant, l'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 19.06(b) ou (c) de l'annexe « J » touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Lorsque :

- (a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas remplies;
- (b) les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- (c) l'emploi de l'employé prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1; ou
- (d) l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur, dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur.

L'employé sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant involontairement mis en disponibilité le jour où son emploi à l'ARC prend fin.

#### Annexe A – Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7

octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans le secteur fédéral (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.

2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.

Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de le secteur fédéral et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employés la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus en vertu du régime de la LPFP.

---

**ANNEXE H**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :**
  - a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.**
  - b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et 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 2.a).**
  - c) 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 en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.**
- 2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
  - a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
  - b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
  - c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.**
- 3. Recours de l'employé**
  - a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la**

**signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingt-une (181) jours est de plus de cinq-cents (500 \$) dollars. Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.**

- b) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère 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 consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- c) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.**

## **ANNEXE J**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

Paragraphe 19.06 Options

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

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé en date de la ~~date~~ de signature de cette convention collective,

ou

**ANNEXE M****PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE DES QUESTIONS LIÉES À LA CLASSIFICATION**

**Le présent protocole d'entente fait suite au précédent annexe M et au groupe de travail qui en a résulté et qui a examiné les normes de classification utilisées pour évaluer le travail effectué par les employés des groupes professionnels actuellement couverts par l'unité de négociation Vérification, finances et sciences (VFS).**

**L'employeur examinera les possibilités de modernisation les normes de classification actuelles par rapport à la faisabilité de l'adoption des normes de classification modernes existantes pour la classification des emplois actuellement représentés par le groupe IPFPC-VFS. Cet examen tiendra compte de la compatibilité avec les besoins actuels et futurs de l'entreprise, des effets sur les structures et la relativité de l'Agence, de l'impact économique, des perturbations potentielles du recrutement, du maintien et de la mobilité des employés, des changement technologiques, ainsi que des exigences législatives.**

**Ce travail sera séparé et distinct de tout travail effectué par le Comité d'équité salariale et vise à répondre aux conclusions du rapport du Groupe de travail sur la classification du Comité national de consultation syndicale-patronale (CNCSP) daté d'octobre 2019, qui comprend l'assurance que les normes de classification pour les postes représentés par le groupe de l'IPFPC-VFS sont conformes à la Loi canadienne sur les droits de la personne.**

**L'employeur s'engage à fournir au syndicat des mises à jour concernant la modernisation de la classification par le biais de rapports présentés lors des prochaines réunions du CNCSP, au fur et à mesure de l'avancement des travaux, mais au moins six (6) mois suivant la signature du présent protocole d'entente.**

---

## PROTOCOLE D'ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada relativement aux employés de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences.

Les deux parties reconnaissent l'importance de la conciliation travail-vie personnelle car elle est non seulement bénéfique aux employés mais elle contribue également à la qualité du service offert aux Canadiens. Dans cet esprit, les modalités de travail flexibles sont soutenues par la convention collective, ainsi que par des politiques et pratiques existant.

Pour soutenir davantage cette démarche, l'employeur consent à élargir la portée de l'initiative actuelle de la région du Québec relativement aux modalités de travail flexibles, qui vise à la fois les Lignes directrices sur l'horaire flexible et le système Flex qui est l'application en ligne utilisée pour consigner les heures de travail des utilisateurs. Le nombre maximum d'heures de crédit accumulées est de 7,5 heures.

À cet effet, les parties conviennent à ce qui suit :

- **Tous les membres du groupe de VFS de l'IPFPC (à l'exception des employés sur la route) :**
  - D'élargir la portée de l'initiative actuelle de la région du Québec à une mise en œuvre nationale échelonnée.
  - De se rencontrer dans les trente (30) jours suivant la ratification de l'accord de principe afin d'entamer des consultations sérieuses sur les prochaines étapes qui mèneront à une mise en œuvre nationale échelonnée des dispositions relatives aux heures de travail flexibles, et qui sera achevée dans un délai de quinze (15) mois suivant la mise en œuvre de la convention collective.
  
- **Employés sur la route**
  - Un projet pilote distinct d'une durée de six (6) mois sera mené dans la région du Québec pour les employés sur la route.
  - Le projet pilote sera lancé dans les trente (30) jours suivant la ratification de l'accord de principe.

- **À la suite du projet pilote, l'employeur réalisera une évaluation prenant en considération, sans s'y limiter, les résultats de la consultation de l'Institut, la rétroaction des employés, les répercussions sur la capacité et l'évolution de l'infrastructure informatique, la productivité, la prestation des services et la qualité des services. L'évaluation sera complétée dans les deux (2) mois suivant la date de fin des projets pilotes.**
- **L'employeur partagera les résultats de l'évaluation avec l'Institut dans les quinze (15) jours suivant son achèvement.**
- **Si l'évaluation par l'employeur du pilote des employés sur la route, démontrent qu'il y a eu des répercussions négatives, l'employeur examinera les projets pilotes pour déterminer si des ajustements peuvent leur être apportés pour éliminer ces répercussions. L'employeur consultera l'Institut sur ses conclusions. S'il n'est pas possible de les éliminer, les employés sur la route demeureront exclus de l'initiative.**
- **Si le projet pilote est considéré comme réussi, les employés sur la route auront alors accès au système Flex de manière continue.**

**Les modalités de travail flexibles mentionnées ci-dessus sont soumises à l'approbation de la direction, aux exigences opérationnelles et aux lignes directrices de l'employeur sur les horaires de travail flexibles.**

**LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA (ARC) ET L'INSTITUT  
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA POUR LE GROUPE VÉRIFICATION,  
FINANCES ET SCIENCES (IPFPC - VFS) CONCERNANT LA DIRECTIVE SUR LES RÉGIMES DE  
TRAVAIL VIRTUEL**

Dans le respect de la Directive sur les régimes de travail virtuel de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties sur les régimes de travail virtuel : travail effectué par un employé à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné de l'ARC.

Les parties reconnaissent que:

1. Les régimes de travail virtuel peuvent être initiés par l'employé, sont volontaires et requièrent l'accord mutuel de l'employé et du Commissaire de l'ARC ou la personne qui détient le pouvoir délégué conformément à la Délégation des pouvoirs en matière des ressources humaines (RH).
2. Les régimes de travail virtuel sont sujets à un examen régulier (au moins une fois par année) et l'une ou l'autre partie peut y mettre fin avec un préavis raisonnable par écrit.
3. Un régime de travail virtuel n'est pas un droit inhérent de l'employé, sauf lorsque convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
4. Les droits, les obligations et les responsabilités des parties seront convenus avant qu'un régime de travail virtuel entre en vigueur. Tout régime peut être modifié par accord mutuel des parties.
5. Les demandes de régimes de travail virtuel initiées par un employé seront évaluées au cas par cas et en tenant compte des exigences opérationnelles et d'autres facteurs pertinents. Si une demande est refusée, l'employé recevra, par écrit, les motifs du refus.

**Comité de l'ARC sur les régimes de travail virtuel**

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité sur les régimes de travail virtuel pour répondre à l'insatisfaction de l'employé à l'égard d'une décision résultant de l'application la Directive sur les régimes de travail virtuel et du Déploiement de la présence sur place à l'Agence, qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissent :

- Que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief tel qu'énoncé dans *la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et les règlements pertinents.
- L'importance d'une application cohérente de la Directive sur les régimes de travail virtuel, tenant compte des réalités et des opérations de l'ARC.

- La création d'un tel comité pour traiter des questions liées aux régimes de travail virtuel appuie les discussions informelles et la résolution satisfaisante de ces questions.

Sur la base de la reconnaissance ci-dessus, les parties conviennent que :

- L'ARC et l'IPFPC-VFS élaboreront le cadre de référence pour la création du comité pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application de la Directive sur les régimes de travail virtuel et le Déploiement de la présence sur place à l'Agence de l'Employeur.
- Ce cadre de référence intègrera les principes suivants :
  - La création d'un comité avec une représentation égale de l'employeur et de l'IPFPC-VFS qui examinera les décisions résultant de l'application de la Directive sur les régimes de travail virtuel et le Déploiement de la présence sur place à l'Agence de l'Employeur.
  - Lorsqu'un employé présente un grief, si aucun règlement n'a été conclu avant le palier final de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, l'employé peut référer le grief au comité établi à cette fin, auquel cas le grief sera mis en suspens en attendant l'achèvement de l'examen du comité.
  - Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et soumettra une recommandation à la Sous-commissaire de la Direction générale des ressources humaines conformément à la Délégation des pouvoirs en matière des ressources humaines (RH) pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Le comité s'efforcera à formuler sa recommandation dès que possible, quoi qu'il en soit, dans un délai de **trente (30) jours ouvrables à compter de l'examen**. Le délai de **trente (30) jours ouvrables peut être prolongé par accord mutuel**.
  - Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

### **Forum de consultation conjoint sur la Directive sur les régimes de travail virtuel de l'ARC**

L'ARC s'engage également à établir un Comité de consultation conjoint pour l'examen de la Directive sur les régimes de travail virtuel de l'ARC.

Le Comité de consultation conjoint sera:

- Co-présidé par l'ARC et l'IPFPC-VFS qui guideront les travaux du Comité de consultation conjoint.
- Composé d'un nombre égal de représentants de l'ARC et l'IPFPC-VFS.

- Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière (EM) peuvent être fournis par l'ARC et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire.
- Se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de la réunion initiale du comité.

**Information**

- En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'Employeur, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, s'enforcera de partager des informations et de consulter régulièrement l'IPFPC-VFS sur les opportunités et défis liés à l'administration des régimes de travail virtuel incluant les données recueillies en lien avec le comité de l'ARC sur les régimes de travail virtuel, lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire à la fin de la durée de la convention collective.

---

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA CLARIFICATION DU LIEU DE TRAVAIL  
GÉOGRAPHIQUE SELON LE PARAGRAPHE 28.01**

Pour répondre aux préoccupations du groupe de l'IPFPC-VFS concernant les informations relatives au lieu de travail désigné et au lieu de travail où l'employé se rapporte dans le rapport trimestriel au syndicat en vertu du paragraphe 28.01, l'employeur convient de fournir au syndicat les informations ci-dessous.

- I. L'adresse du lieu de travail désigné de l'employé (c.-à-d. l'adresse civique, la ville, et la province du bureau de l'ARC) tel que défini dans la [Gestion du milieu de travail – Glossaire des définitions](#).
- II. L'endroit où l'employé se rapporte (c.-à-d. l'adresse civique, la ville, et la province du bureau de l'ARC).
- III. Structure hiérarchique de l'employé.

L'employeur s'efforcera de présenter les informations ci-dessus dans les rapports trimestriels fournis au groupe de VFS de l'IPFPC à partir d'avril 2023.

[Gestion du milieu de travail – Glossaire des définitions](#).

Lieu de travail désigné – L'emplacement de l'ARC à partir duquel un employé assume habituellement les fonctions de son poste. Pour les travailleurs mobiles, il s'agit de l'adresse de l'ARC où l'employé se rendrait pour rencontrer son gestionnaire, assister à des réunions d'équipe ou remplir des rapports.

**Remarque :** Les employés qui font du travail à distance à temps plein peuvent ne pas avoir d'emplacement de l'ARC à partir duquel ils exercent ordinairement les fonctions de leur poste. Dans ce cas, le lieu de travail désigné déterminé par l'employeur sera le lieu où :

- l'employé doit se rendre pour des raisons d'affaires (réunions, soutien technique en TI, recherche de documents, entre autres);

- l'employé reviendra si l'entente de régime de travail virtuel est annulée (si possible); et
- le point de référence pour déterminer les coûts de voyage en conformité avec la [Directive sur les voyages d'affaires](#), les offres d'emploi raisonnables pour l'exercice de réaménagement des effectifs et les retenues à la source.

Signé à Ottawa sur le \_\_8\_\_ Mars 2023.

---

Marc Bellavance, ARC

---

Vance Coulas, IPFPC-VFS