



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Agence canadienne d'inspection des aliments



www.inspection.gc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

entre

l'Agence canadienne
d'inspection des aliments

et

l'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

concernant

l'unité de négociation
du groupe Informatique (IN)

Date d'expiration : 2018/05/31



Canada 

Table des matières

	Page
PARTIE A - GÉNÉRAL	
ARTICLE A1	OBJET DE LA CONVENTION 1
** ARTICLE A2	RECONNAISSANCE SYNDICALE..... 1
ARTICLE A3	CHAMP D'APPLICATION 1
ARTICLE A4	TEXTES OFFICIELS 2
ARTICLE A5	DROITS DE LA DIRECTION 2
ARTICLE A6	DROITS DES EMPLOYÉS 2
** ARTICLE A7	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS 2
ARTICLE A8	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR 4
PARTIE B - CONDITIONS DE TRAVAIL	
** ARTICLE B1	DURÉE DU TRAVAIL..... 5
** ARTICLE B2	HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... 7
ARTICLE B3	RAPPEL AU TRAVAIL..... 9
** ARTICLE B4	DISPONIBILITÉ..... 10
ARTICLE B5	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS 11
** ARTICLE B6	TEMPS DE DÉPLACEMENT 12
** ARTICLE B7	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS 14
** ARTICLE B8	CONGÉ ANNUEL 16
ARTICLE B9	CONGÉ DE MALADIE 20
** ARTICLE B10	CONGÉ DE DEUIL PAYÉ 22
** ARTICLE B11	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL..... 23 NON PAYÉ
ARTICLE B12	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA 29 MATERNITÉ

ARTICLE	B13	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	30
** ARTICLE	B14	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE	30
ARTICLE	B15	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES	31
ARTICLE	B16	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX OU DU CONJOINT DE FAIT	32
** ARTICLE	B17	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	32
ARTICLE	B18	CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION.....	33
** ARTICLE	B19	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL	34
ARTICLE	B20	CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL.....	34
** ARTICLE	B21	CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ	35
** ARTICLE	B22	AUTRES CONGÉS PAYÉS ET NON PAYÉS	36
ARTICLE	B23	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	37
** ARTICLE	B24	PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	37
** ARTICLE	B25	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	41
ARTICLE	B26	RECLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS	43
** ARTICLE	B27	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES	44
ARTICLE	B28	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	45

PARTIE C - RELATIONS DE TRAVAIL

** ARTICLE	C1	COTISATIONS SYNDICALES	46
ARTICLE	C2	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	47
ARTICLE	C3	INFORMATION.....	47
ARTICLE	C4	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	48

**	ARTICLE	C5	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL	48
**	ARTICLE	C6	SOUS-TRAITANCE	52
**	ARTICLE	C7	GRÈVES ILLÉGALES	53
	ARTICLE	C8	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	53
**	ARTICLE	C9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	53
	ARTICLE	C10	CONSULTATION MIXTE	60
**	ARTICLE	C11	NORMES DE DISCIPLINE	61
	ARTICLE	C12	EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX DE TIERCES PARTIES	62

PARTIE D - AUTRES TERMES ET CONDITIONS

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

PARTIE E - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

**	ARTICLE	E1	RÉMUNÉRATION	67
**	ARTICLE	E2	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	68
	ARTICLE	E3	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	70
**	ARTICLE	E4	DURÉE DE LA CONVENTION	70
**	APPENDICE « A »		TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	72
**			NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION	74

** APPENDICE « B »	TRANSITION EN MATIERE D'EMPLOI	76
APPENDICE « C »	TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL	100
APPENDICE « D »	LETTRE D'ENTENTE SUR LE BLOCAGE DE POSTE	101
** APPENDICE « E »	DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION OU RETRAITE)	103
** APPENDICE « F »	PROGRAMME DE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE.....	108
*	Un astérisque indique la nouvelle renumérotation	
**	Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.	

PARTIE A - GÉNÉRAL

ARTICLE A1 OBJET DE LA CONVENTION

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

****ARTICLE A2 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- A2.01** L'Employeur reconnaît l'Institut comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 22 décembre 1999 pour les employés de l'unité de négociation informatique (IN) classifiés comme CS.

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

ARTICLE A3 CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE A4 TEXTES OFFICIELS

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

ARTICLE A5 DROITS DE LA DIRECTION

A5.01 L'Institut reconnaît que l'Employeur détient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE A6 DROITS DES EMPLOYÉS

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

****ARTICLE A7 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

a) « congé » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail; (leave)

b) « congé compensatoire » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel au travail, de la disponibilité, et du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires ; (compensatory leave)

c) « conjoint de fait » s'applique à une personne qui a vécu dans une relation conjugale avec un employé, depuis une période continue d'au moins une (1) année; (common-law partner)

d) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts et du Règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale; (membership dues)

- e) « emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention; (continuous employment)
- ** f) « employé » désigne l'employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation; (employee)
- g) « Employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'Agence d'inspection des aliments; (Employer)
- h) « heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par un employé en excédent de son horaire de travail quotidien; (overtime)
- i) « Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada; (Institute)
- j) « jour de repos » par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé; (day of rest)
- k) « jour férié désigné payé » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention; (designated paid holiday)
- l) « mise en disponibilité » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister; (lay-off)
- m) « tarif double » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2); (double time)
- n) « tarif et demi » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1½); (time and one-half)
- ** o) « tarif normal » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé; (straight-time rate)
- * p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176); (weekly rate of pay)
- * q) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept virgule cinq (37,5); (hourly rate of pay)

- * r) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5); (daily rate of pay)
- * s) « unité de négociation » désigne tout le personnel de l'Employeur décrits à l'article A2—Reconnaissance syndicale; (bargaining unit)
- * t) « zone d'affectation » s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages. (headquarters area)

**

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

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

ARTICLE A8 PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

A8.01 L'Employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'Employeur à l'exécution de leur travail.

A8.02 L'Employeur convient que les articles originaux, professionnels, ou techniques préparés par l'employé dans le cadre de ses fonctions seront conservés dans les dossiers pertinents de l'Agence pendant la durée normale de ces dossiers. L'Employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'Employeur, la qualité d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications de l'Agence.

A8.03 Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.

- A8.04**
- a) L'Employeur peut suggérer des révisions à une publication et refuser l'autorisation de publier une publication.
 - b) Lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, s'ils le demandent.
 - c) Lorsque l'Employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

PARTIE B - CONDITIONS DE TRAVAIL

****ARTICLE B1 DURÉE DU TRAVAIL**

B1.01 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, 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 la sous-clause B1.01a), 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.

B1.02 Afin de permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, l'Employeur peut modifier les durées hebdomadaires et journalières normales de travail à la condition que le total annuel des heures demeure inchangé.

B1.03 Jours de repos

Lorsque les nécessités du service le permettent, tout employé bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours.

B1.04 Travail par poste

Lorsque, à cause des nécessités du service, la durée du travail des employés est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les employés travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine à l'exclusion des pauses-repas.

B1.05 L'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé;
- b) pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail; et
- c) pour accorder des jours de repos qui devraient être consécutifs mais qui peuvent faire partie de semaines civiles distinctes.

B1.06 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'exécution des horaires de postes sont la responsabilité de l'Employeur.

- B1.07** L'Employeur établit le calendrier des postes qui doit porter sur une période minimale d'une (1) semaine, être affiché deux (2) semaines avant le début de la période prévue à l'horaire, qui couvrira les exigences normales du lieu de travail.
- B1.08** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employés peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.
- B1.09** Lorsque l'Employeur juge nécessaire de mettre en application un nouvel horaire de poste ou de modifier un horaire existant, il doit, sauf en cas d'urgence, consulter l'Institut à l'avance au sujet des heures de début et de fin de ces postes.

B1.10 Feuilles de présence

Les employés produisent des feuilles de présences mensuelles d'assiduité où seules les heures supplémentaires et les absences doivent être précisées.

**

B1.11 Semaine de travail comprimée

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

*

B1.12 Consultation sur les changements d'horaires

Les représentants de chacune des parties intéressées devront se rencontrer pendant la durée de la présente convention pour étudier la possibilité d'instituer un régime d'horaires de travail qui serait différent du régime actuel de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, du lundi au vendredi chaque semaine ou de cinq (5) jours par semaine. Les parties devront faire tout effort raisonnable pour établir des horaires de travail qui leur soient mutuellement acceptables et qui respectent les exigences du service, et elles devront, en particulier, examiner toute proposition précise faite par un employé ou un groupe d'employés. Si les demandes de modification des horaires de travail présentées par les employés respectent les nécessités du service, elles devront être mises en application.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en oeuvre 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 de fixer les horaires de travail aux termes de la présente convention.

*

B1.13 Pour un employé qui complète les heures de travail requises conformément au paragraphe B1.12, la présente convention sera appliquée comme suit :

a) Article A7–Interprétation et définitions

Sous-clause A7.01r) – « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b) Article B5–Jours fériés désignés payés

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

*

B1.14 Prime de poste

L'employé qui travaille par postes reçoit une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) 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 poste n'est pas versée pour les heures de travail entre huit (8) heures et seize (16) heures.

*

B1.15 Prime de fin de semaine

a) L'employé reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche, conformément à la sous-clause B1.15b) ci-dessous.

b) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

****ARTICLE B2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

B2.01 Un employé de niveau CS-01, CS-02, CS-03 ou CS-04 tenu de faire des heures supplémentaires doit être rémunéré de la façon suivante :

a) pendant un jour de travail normal, à tarif et demi (1½) 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 (1½) 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 deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou 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;
- c) l'employé tenu d'effectuer des heures supplémentaires pendant une période continue au cours de laquelle il devient admissible à tarif double (2) continue d'être rémunéré à ce taux jusqu'à ce que prenne fin la période d'heures supplémentaires;
- d) nul employé ne sera tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives sans bénéficier d'une pause d'au moins douze (12) heures avant de retourner au travail.

**

B2.02 Indemnité de repas

**

- a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage juste après ses heures de travail normales, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

**

- b) Pour chaque période de quatre (4) heures durant laquelle l'employé effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa a) ci-dessus, il bénéficie du remboursement d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable déterminée par 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.
- d) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui est en situation de déplacement et qui, par le fait même, a le droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et/ou de repas.

B2.03 Indemnité de rentrée au travail

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

- a) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable, ou
- b) une rémunération équivalant 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.

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 si celle-ci excède la période minimale.

B2.04 Généralités

Les employés inscrivent leurs heures de début et de fin du travail supplémentaire sur un formulaire établi par l'Employeur.

B2.05 Tous les calculs relatifs au travail supplémentaire se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

B2.06 Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel, l'Employeur donne, dans toute la mesure du possible, un préavis d'au moins douze (12) heures pour toute nécessité d'exécuter du travail supplémentaire.

B2.07 L'Employeur s'efforce d'effectuer les versements pour le travail supplémentaire exécuté dans le mois qui suit celui au cours duquel les crédits ont été accordés.

B2.08 Lorsqu'un employé est tenu de faire des heures supplémentaires et de se présenter au travail avant le début du service assuré par les moyens de transport en commun, ou qu'il est tenu de rester ou de retourner au travail après la fin du dit service, il est autorisé, au besoin, à prendre un taxi ou à recevoir une indemnité calculée en fonction du kilométrage parcouru, pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et vice versa, s'il y a lieu.

ARTICLE B3 RAPPEL AU TRAVAIL

B3.01 Lorsque, après avoir terminé sa journée de travail normale et après avoir quitté son lieu de travail et avant de se présenter pour sa période de travail d'horaire normale suivante, l'employé est rappelé au travail pour une période de travail supplémentaire non accolée, il a droit au plus élevé des montants suivants :

- a) la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable; ou
- b) la rémunération au taux applicable pour les heures supplémentaires effectuées.

B3.02 Lorsqu'un employé est rappelé au travail selon les conditions énoncées au paragraphe B3.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il bénéficie du remboursement des dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

- a) une indemnité de kilométrage normalement payé par l'Employeur lorsque l'employé voyage dans sa propre automobile; ou
- b) les dépenses engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

Le temps que met l'employé à se rendre au travail ou à retourner à son domicile n'est pas réputé être du temps de travail.

****ARTICLE B4 DISPONIBILITÉ**

B4.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé qu'il soit promptement disponible durant les heures hors service, cet employé est rémunéré à raison d'une demi-heure (½) pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il a été désigné comme étant en disponibilité.

B4.02 L'employé désigné par une lettre ou une liste pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être promptement joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'Employeur doit s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

B4.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

B4.04 L'employé en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail reçoit, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des montants suivants :

- a) la rémunération au taux applicable du travail supplémentaire pour les heures effectuées; ou
- b) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum s'applique une seule fois au cours d'une période de disponibilité de huit (8) heures.

B4.05 Lorsqu'un employé en disponibilité est rappelé au travail selon les conditions énoncées à la clause B4.04 et qu'il est obligé d'utiliser les services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est indemnisé conformément aux dispositions de la clause B3.02 de la présente convention.

B4.06 L'Employeur convient que dans les endroits et dans les circonstances où des mécanismes de système d'appel électronique sont possibles et efficaces, ces derniers sont fournis sans frais aux employés qui sont en disponibilité.

ARTICLE B5 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

B5.01 Sous réserve de la clause B5.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille; dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août, et
- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

B5.02 L'employé qui est absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article C5—Congé pour les questions concernant les relations du travail.

B5.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu de la clause B5.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos.

B5.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause B5.03 :

- a) le travail accompli par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos, et
- b) le travail accompli par un employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

B5.05 Jours fériés payés qui coïncident avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour qui est désigné jour férié payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé en raison de l'application de la clause B5.03, ce jour compte comme un jour férié et non comme un jour de congé.

B5.06 Indemnité versée pour le travail effectué un jour férié

L'indemnité versée pour le travail effectué un jour férié sera appliquée comme suit :

- a) à tarif et demi (1½) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié désigné payé jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) pour chaque heure additionnelle;
- b) 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.

****ARTICLE B6 TEMPS DE DÉPLACEMENT**

B6.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement est rémunéré uniquement selon les circonstances et dans la mesure prévue dans le présent article.

B6.02 Lorsqu'un employé est tenu de se rendre hors de sa zone d'affectation pour les affaires du gouvernement, selon le sens que l'Employeur donne à ces expressions, l'heure de départ et le moyen de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux clauses B6.03 et B6.04. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte à condition que cette halte ne comprenne pas les nuits passées à l'extérieur.

B6.03 Aux fins des clauses B6.02 et B6.04, le temps de déplacement qui donne lieu à une indemnisation est le suivant :

- a) Dans le cas des déplacements par le transport en commun, l'intervalle entre l'heure de départ prévue à l'horaire et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal pour se rendre au point de départ, tel que déterminé par l'Employeur.
- b) Dans le cas des déplacements par moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'Employeur, pour que l'employé se rende de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, au retour, directement à son domicile ou lieu de travail.
- c) Lorsque l'employé demande une heure de départ et/ou un moyen de transport différents, l'Employeur peut autoriser ce changement mais, dans ce cas, l'indemnité versée pour le temps de déplacement ne sera pas supérieure à ce qu'elle aurait été si les dispositions initiales prises par l'Employeur avaient été respectées.

**

B6.04 Si un employé est tenu de se déplacer selon les conditions mentionnées aux clauses B6.02 et B6.03 :

- a) Un jour de travail normal au cours duquel il se déplace, mais ne travaille pas, il reçoit son salaire normal pour la journée.

** b) Un jour de travail normal au cours duquel il se déplace et travaille, il reçoit :

** (i) son salaire normal pour la journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures; et

** (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement supplémentaire en sus d'une période de sept virgule cinq (7,5) heures de déplacement et de travail, ladite rémunération ne pouvant dépasser, pour le temps de déplacement supplémentaire, celle versée pour quinze (15) heures de travail au taux horaire normal.

** c) Un jour de repos ou un jour désigné férié, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de déplacement jusqu'à concurrence de quinze (15) heures au taux horaire normal.

B6.05 Il n'est versé aucune rémunération pour le temps de déplacement nécessaire pour se rendre à des cours, séances de formation, conférences et séminaires auxquels un employé est envoyé à des fins de promotion professionnelle, à moins qu'il ne soit tenu par l'Employeur d'y assister.

B6.06 Le présent article ne s'applique pas à un employé tenu de travailler à l'intérieur du véhicule de transport dans lequel il se déplace. Dans ces circonstances, l'employé est rémunéré selon la plus élevée des deux formules suivantes :

- a) un jour de travail normal, son salaire normal pour la journée; ou
- b) la rémunération des heures de travail réellement effectuées conformément à l'article B2–Heures supplémentaires, de la présente convention.

B6.07 Congé pour déplacement

- a) L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans un exercice financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article B21–Congé compensatoire payé.
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

****ARTICLE B7
CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

**

B7.01 a) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

* b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans la clause B10.01 de l'article B10–Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

B7.02 Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

*

B7.03 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

*

B7.04 Un employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

*

B7.05 Sauf indication contraire dans la présente convention,

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois pour des raisons autres que la maladie, la période totale du congé est déduite de la période d'«emploi continu» servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de «service» servant à calculer les congés annuels;
- b) le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

*

B7.06 Nonobstant les dispositions de l'article B8–Congé annuel, de l'article B9–Congé de maladie, et de l'article B22–Autres congés payés et non-payés, il n'est pas accordé de congé annuel, de congé de maladie, ni d'autres genres de congés payés à l'employé qui est en congé non payé ou qui est suspendu.

*

B7.07 En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu de la présente convention collective, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

*

B7.08 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

****ARTICLE B8
CONGÉ ANNUEL**

B8.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

B8.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités décrites ci-dessous pour chaque mois civil au cours duquel il a reçu la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où a lieu son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où a lieu son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

Exemples de conversion :

<u>Heures par mois</u>	<u>Heures par année</u>	<u>Jours par année</u>
9, 375 heures	112,5 heures	15 jours
12, 500 heures	150,0 heures	20 jours
13, 750 heures	165,0 heures	22 jours
14, 375 heures	172,5 heures	23 jours
15, 625 heures	187,5 heures	25 jours
16, 875 heures	202,5 heures	27 jours
18, 750 heures	225,0 heures	30 jours

**

- B8.03**
- a) Aux fins de la clause B8.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a reçu une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté à l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité. Pour plus de précision, les prestations d'indemnité de départ reçues en vertu des paragraphes B25.05 à B25.08 de l'appendice « E », ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives, ne réduisent en rien le calcul du service des employés qui n'ont pas quitté la fonction publique.
 - b) Aux fins du paragraphe 8.03a) seulement, à compter du 1^{er} avril 2012, les membres pourront bénéficier des crédits de congés annuels additionnels que pourrait leur valoir toute période de service continu de six (6) mois ou plus dans les Forces canadiennes en tant que membre de la force régulière ou de la force de réserve (classe B ou C).

B8.04 Droit au congé annuel payé

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

**

B8.05 Attribution de congé annuel

- ** a) Les employés doivent normalement utiliser tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
- * b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
 - * (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;
 - * (ii) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

B8.06 L'employeur avise l'employé, le plus longtemps à l'avance que possible, qu'une demande de congé annuel a été approuvée ou non. Si le congé n'est pas approuvé, l'employé en est avisé sur-le-champ.

B8.07 Report et/ou épuisement des congés annuels

Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel l'Employeur n'a pas fixé à l'employé un congé annuel jusqu'à l'épuisement de tous les crédits de congé annuels portés au crédit de l'employé, l'employé peut, sur demande, reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés au taux de rémunération de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

**

B8.08 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés au taux de rémunération de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

B8.09 Rappel pendant le congé annuel

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

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

B8.10 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel ou en congé compensatoire au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de la clause B8.09, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

B8.11 Annulation ou modification d'un congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel ou de congé compensatoire 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.

B8.12 Congé de cessation d'emploi

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

B8.13 Abandon de poste

Nonobstant la clause B8.12, tout employé dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a le droit de recevoir le paiement dont il est question à la clause B8.12 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

B8.14 Remplacement d'un congé annuel

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

- a) un congé de décès; ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille; ou
- c) un congé de maladie;

la période de congé annuel payé ainsi remplacé est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

B8.15 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

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

B8.16 Nomination à un poste dans un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V

Nonobstant la clause B8.12, l'employé qui démissionne pour accepter un emploi auprès d'une organisation énumérée à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels acquis mais non utilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**

B8.17 Employé qui quitte un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence du nombre maximal d'heures précisé au paragraphe B8.07, d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

- B8.18**
- a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe B8.03.
 - b) Les crédits annuel prévus aux paragraphes B8.18a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause B8.07 et B8.08 visant le report et épuisement des congés annuel.

ARTICLE B9 CONGÉ DE MALADIE

B9.01 Crédits

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

- B9.02** L'employé qui travaille par postes acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'une virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il travaille des postes et reçoit la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés au nouvel exercice financière et sont accessibles seulement si l'employé a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

- B9.03** Tout employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
- a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine, et
 - b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

- B9.04** À moins d'une indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de la sous-clause B9.03a).
- B9.05** Un employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- B9.06** Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.
- B9.07** Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause B9.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.
- B9.08** L'Employeur peut, pour une raison valable et suffisante, avancer des crédits de congé de maladie à un employé, même si une avance antérieure n'a pas été intégralement couverte.
- B9.09** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi précédente à l'Agence canadienne d'inspection des aliments lui seront rendus si l'emploi a pris fin en raison d'une mise en disponibilité et s'il est réengagé à l'Agence canadienne d'inspection des aliments au cours des deux (2) premières années suivant sa mise en disponibilité.
- B9.10** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi précédente dans la fonction publique lui seront rendus si l'emploi a pris fin en raison de la fin d'une période d'emploi déterminée, et qu'il est réembauché par l'Agence canadienne d'inspection des aliments au plus tard un (1) an après la fin de la période d'emploi en question.

****ARTICLE B10 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

**

B10.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), les enfants nourriciers ou l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

**

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire; en outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

**

b) À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

**

c) Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,

**

(i) la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et

**

(ii) la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.

**

(iii) L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

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

- * e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Président de l'ACIA peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long aux sous-clauses B10.01b) et d).
- * f) Si, au cours d'une période de congé payé pour maladie, vacances ou congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil aux termes du présent article, l'employé bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

****ARTICLE B11**
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

B11.01 Congé de maternité et congé parental non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) L'employé qui prend ou prendra en charge ou qui a ou aura la garde d'un nouveau-né, (y compris le nouveau-né d'un conjoint de fait) ou qui amorce un processus d'adoption légale ou obtient une ordonnance prévue par une législation provinciale à l'égard de l'adoption d'un enfant se voit accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives durant la période de cinquante-deux (52) semaines commençant à la date où l'employé accueille l'enfant chez lui.
- c) Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné à l'alinéa b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d) Nonobstant les sous-clauses a) et b) :
 - (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé de maternité ou son congé parental non payé et l'enfant de l'employé est hospitalisé, ou
 - (ii) si l'employé a commencé son congé de maternité et/ou son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé de maternité et/ou de congé parental non payé indiquée dans la demande de congé non payé peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé de maternité et/ou en congé parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines dans le cas d'un congé de maternité). Toutefois, la prolongation prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse ou la date à laquelle l'employé accueille l'enfant chez lui.

- e) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse, un certificat de naissance ou une preuve d'adoption.
- f) Sauf exception valable, l'employé doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité et/ou un congé parental non payé.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- h) Des employés qui forment un couple ont droit à un congé parental non payé jusqu'à concurrence de trente-sept (37) semaines au total pour les deux employés.
- i) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir:
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article B9–Congé de maladie. Aux fins du présent paragraphe, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article B9–Congé de maladie comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- j) L'Employeur peut :
 - (i) reporter le début d'un congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé sur préavis de moins de quatre (4) semaines;

- (iii) exiger de l'employé un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

**

B11.02 Indemnité de congé de maternité et/ou de congé parental

- a) L'employé qui se voit accorder un congé de maternité et/ou un congé parental non payé reçoit une indemnité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit ci-après pourvu qu'il :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et reçoit des prestations de maternité ou parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé non payé autorisé prend fin (à moins que cette date soit modifiée par une autre période de congé non payé autorisé) et à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité.
- b) Si l'employé ne retourne pas au travail ou s'il retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée au paragraphe B11.02a)(iii), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au paragraphe B11.02a)(iii) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, il doit rembourser au prorata à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante :

$$\frac{[\text{indemnité reçue}] \times [\text{période résiduelle à travailler après son retour au travail}]}{[\text{période totale à travailler précisée au sous-alinéa a)(iii)]}$$

Toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par l'Employeur dans les cinq (5) jours n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au paragraphe a)(iii).

- c) Pour les besoins du paragraphe B11.02a)(iii) et de la sous-clause B11.02 b), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée au paragraphe B11.02a)(iii) sans mettre en oeuvre les modalités décrites à la sous-clause B11.02b).
- ** d) Les indemnités de congé de maternité ou de congé parental versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- ** (i) dans le cas d'un employé assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité ou parentales de l'Assurance-emploi, l'employé est admissible à recevoir la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé reçoit des prestations de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, l'employé est admissible à recevoir la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine et l'indemnité de maternité, parentale, de paternité ou d'adoption, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait été admissible s'il n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période,
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui, par la suite, est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
- ** (iv) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

- ** (v) dans le cas d'un employé ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et, s'il y a lieu, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa B11.02d)(iv) pour le même enfant.
- ** e) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au paragraphe B11.01d)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- f) L'indemnité de congé de maternité ou de congé parental à laquelle l'employé a droit se limite à celle prévue à la sous-clause B11.02d), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou au Régime québécois d'assurance parentale.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa d) est :
- (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé;
- (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité et/ou du congé parental, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au paragraphe B11.02g)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- h) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à la sous-clause B11.02g) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- i) Nonobstant la sous-clause B11.02h), et sous réserve du paragraphe B11.02g)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il recevait ce jour-là.

- j) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il reçoit une indemnité de congé de maternité, ou de congé parental, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- k) Les indemnités de congé de maternité ou de congé parental versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- l) Le maximum d'indemnité de maternité et d'indemnité parentale payable en vertu de la présente convention combiné ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines.

B11.03 Indemnité spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité précisés aux prestations de grossesse et/ou parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale uniquement parce que les prestations auxquelles il a droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du *Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP)* ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de recevoir des prestations de grossesse ou parentales de l'assurance-emploi, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé reçoit, pour chaque semaine de congé de grossesse ou de congé parental durant laquelle il ne reçoit pas de prestations pour les raisons susmentionnées, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération et le montant brut des prestations hebdomadaires qu'il reçoit en vertu du Régime AI, de l'AILD du RACGFP ou en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu de la présente sous-clause et aux termes de la clause B11.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des prestations de maternité ou parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, s'il n'avait pas été exclu du bénéficiaire des prestations de maternité ou parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués ci-dessus.

ARTICLE B12 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- B12.01**
- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
 - b) La demande dont il est question à la sous-clause B12.01a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
 - c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément à la sous-clause B12.01a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
 - (i) modifie ses tâches ou la réaffecte, ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
 - d) L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
 - e) Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
 - f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE B13
RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR
LES EMPLOYÉES ENCEINTES

- B13.01** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- B13.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congé de maladie.

****ARTICLE B14**
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN
MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

**

- B14.01** Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé), des enfants (y compris l'enfant d'un autre lit, les enfants en famille d'accueil, l'enfant en tutelle de l'employé ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère en remariage ou les parents nourriciers), du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, du petit-fils, de la petite-fille, des grands-parents de l'employé, du beau-père, de la belle-mère ou de tout autre parent résidant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.

**

- B14.02** Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- a) l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à l'Agence canadienne d'inspection des aliments et de la fonction publique;
 - d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service;

e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;

**** f) Congé de compassion**

**** (i)** Nonobstant la définition à la clause B14.01 et nonobstant les paragraphes B14.02b) et d) ci-dessus, un employé qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

**** (ii)** La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

**** (iii)** Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

**** (iv)** Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un employé est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.

B14.03 Un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

ARTICLE B15 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

B15.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

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

b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;

- c) l'employé a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des sous-clauses a) et b) du présent article pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE B16
CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX
OU DU CONJOINT DE FAIT

- B16.01** À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

****ARTICLE B17**
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

- B17.01** a) Aux fins de l'application du présent article, la famille se définit comme le conjoint (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants à charge (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, ou les enfants du conjoint ou de conjoint de fait et les enfants en tutelle de l'employé), le petit-fils, la petite-fille, le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, toute autre personne apparentée demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé.

**

- b) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

**

- c) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) l'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille à sa charge pour recevoir des soins médicaux ou dentaires de manière à réduire au minimum ou à prévenir son absence du travail; cependant, lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement, l'employé bénéficie d'un congé pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste lorsque le membre de la famille à sa charge est incapable de s'y rendre par elle-même, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires compétentes ou un organisme d'adoption. L'employé qui

demande un congé en vertu de la présente disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- ** (iv) pour assister à une activité scolaire, si le superviseur en a été prévenu le plus longtemps possible avant la date du congé;
- ** (v) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
- ** (vi) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe B17.01b) peuvent être utilisées pour aller à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou para juridique pour des affaires non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre conseiller professionnel, si le superviseur en a été prévenu le plus longtemps possible avant la date du rendez-vous.

ARTICLE B18 CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

B18.01 Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligé :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; ou
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sur son autorisation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;

- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui; ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

****ARTICLE B19
CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL**

B19.01 Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste à l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou dans une autre agence ou un ministère, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

**ARTICLE B20
CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL**

B20.01 Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,
- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi, ou
- c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition, pour pertes de salaire subies.

****ARTICLE B21**
CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

**

- B21.01** Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur avec l'accord de l'employé, la rémunération acquise en vertu des articles B2–Heures supplémentaires, B3–Rappel au travail, B4–Disponibilité, et le temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires en vertu de l'article B6–Temps de déplacement peuvent être pris sous la forme d'un congé compensatoire, calculé au taux majoré prévu dans l'article applicable.
- B21.02** L'Employeur se réserve le droit d'obliger un employé à prendre ses congés accumulés, pourvu qu'il ait au préalable fait tout effort raisonnable pour accorder ces congés aux moments et aux dates demandés par l'employé.
- B21.03** Un congé compensatoire de plus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures acquis au cours d'un exercice financier et non utilisé au 31 mars de ce même exercice financier est payé au taux de rémunération horaire de l'employé au 31 mars.

**

- B21.04** À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur avec l'accord de l'employé, le congé compensatoire accumulé peut être payé en argent, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination au moment de la demande.
- B21.05** Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession reçoit un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé compensatoire acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.
- B21.06** Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser le dit paiement dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 31 mars.

****ARTICLE B22**
AUTRES CONGÉS PAYÉS ET NON PAYÉS

**

B22.01 À sa discrétion, l'Employeur peut accorder :

a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail;

**

b) dans les circonstances exceptionnelles, un congé payé ou un congé non payé pour des motifs non précisés dans la présente convention.

**

Au cours d'un exercice financier donné, les employés ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé pour bénévolat combinés.

**

B22.02 Congé bénévolat

**

À compter du 1^{er} avril 2018, la disposition sur le congé de bénévolat sera retirée de la convention collective.

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé se voit accorder, durant chaque exercice financier, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir du travail bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé. Toutefois, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accorder le congé le jour choisi par l'employé.

**

B22.03 Congé pour raisons personnelles

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis de cinq (5) jours, l'employé se voit accorder, durant chaque exercice financier, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons personnelles.

Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé. Toutefois, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accorder le congé le jour choisi par l'employé.

** À compter du 1^{er} avril 2018, la disposition antérieure sera remplacée par ce qui suit :

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis de cinq (5) jours, l'employé se voit accorder, durant chaque exercice financier, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune.

Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé. Toutefois, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accorder le congé le jour choisi par l'employé.

ARTICLE B23 OBLIGATIONS RELIGIEUSES

- B23.01** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- B23.02** Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes pour remplir leurs obligations religieuses.
- B23.03** Nonobstant le paragraphe B23.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, aux heures convenues 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.
- B23.04** L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

****ARTICLE B24 PROMOTION PROFESSIONNELLE**

B24.01 Générale

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

B24.02 Congé d'éducation

- a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- b) L'employé en congé non payé en vertu du présent article peut recevoir une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'éducation est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- c) Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. L'employé est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'éducation, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :
 - (i) abandonne le cours,
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours, ou
 - (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou d'une mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu de la présente clause, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

B24.03 Assistance à des conférences et congrès

- a) La promotion professionnelle désigne une activité qui, selon l'Employeur, est susceptible d'aider l'employé à cheminer sur le plan professionnel et l'Employeur à atteindre ses objectifs. Les activités énumérées ci-après sont jugées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
 - (i) un cours offert par l'Employeur;
 - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé ayant un lien direct avec le travail de l'employé.
- b) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- c) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.
- d) L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- e) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur est réputé être en fonctions et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.
- f) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- g) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles B2–Heures supplémentaires et B6–Temps de déplacement pour les heures passées à une conférence ou un congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions de la présente clause, sauf dans les circonstances prévues en B24.03e) ci-dessus.

**

B24.04 Perfectionnement professionnel

**

a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :

**

(i) de participer aux formations, à des ateliers, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif,

(ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'Employeur,

(iii) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'Employeur, ces recherches sont requises pour permettre à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles, et

**

(iv) de participer aux ateliers linguistiques, cours ou programmes d'immersion pour améliorer et/ou atteindre leurs compétences linguistiques.

**

b) Un employé a droit au perfectionnement professionnel chaque année pour participer à une ou plusieurs des activités décrites à la clause B24.04 a). La nature du perfectionnement professionnel, la durée et le calendrier feront l'objet de discussions entre l'employé et l'Employeur et seront soumis à l'approbation de la direction.

*

c) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à la clause B24.04a).

*

d) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, et l'Employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.

*

e) Lorsqu'un employé est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, l'Employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.

*

f) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de recevoir sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles

B2–Heures supplémentaires et B6–Temps de déplacement durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.

- * g) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

- B24.05** a) L'Employeur établit des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des clauses B24.02, B24.03 et B24.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Institut.
- b) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. À cette fin, sur demande, l'Employeur consultera l'Institut comme il est stipulé à l'article C10–Consultation mixte.

B24.06 Congé d'examen payé

Un congé payé peut être accordé à l'employé pour lui permettre de se présenter à un examen pendant ses heures normales de travail. L'Employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions de l'employé ou améliore sa compétence.

****ARTICLE B25 INDEMNITÉ DE DÉPART**

**

B25.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause B25.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

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

- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'article B25.01a)(i).

* b) **Décès**

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

* c) **Renvoi en cours de stage**

Lors d'un renvoi en cours de stage, l'employé qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison d'un renvoi en cours de stage, reçoit une indemnité de départ équivalente au montant obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire en vigueur lors de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) semaines moins toute période à l'égard de laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

* d) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

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

**

B25.02 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. L'indemnité de départ maximum prévue aux paragraphes B25.01 et B25.05 ne sera en aucun cas cumulée.

Pour plus de précision et aux fins de l'application des clauses B25.05 à B25.08 de l'appendice « E », le montant versé en vertu de ces clauses ou de dispositions semblables dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

B25.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

**

B25.04 Nomination à un poste chez un autre employeur

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV, ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice « E ».

**

B25.05 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « E ».

ARTICLE B26 RECLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS

B26.01 Si, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur établit et met en application une nouvelle norme de classification, il doit, avant d'appliquer des taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Institut les nouveaux taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés à l'occasion de la transposition aux nouveaux niveaux.

B26.02 Sur demande écrite, un employé a droit à un exposé officiel, complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste, la cote numérique de chaque facteur, et à un organigramme montrant la situation du poste dans l'organisation.

****ARTICLE B27**
TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

B27.01 Les parties ont convenu que dans les cas où, suite à des changements technologiques, les services d'un employé ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un manque de travail ou de la fin d'une fonction, l'Appendice sur la transition en matière d'emploi (voir appendice « B ») s'appliquera. Dans tous les autres cas, les clauses suivantes s'appliqueront :

**

B27.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » désigne :

- ** a) L'introduction par l'Employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant;
- ** b) une transformation considérable des opérations de l'Employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement;
- ** c) nouveau système, logiciel ou matériel technologiques de nature sensiblement différente de ce qui était utilisé précédemment; ou
- ** d) changement technologique apporté à un système, logiciel ou matériel qui modifie sensiblement la nature de ceux-ci par rapport à ce qui était utilisé auparavant

** qui entraînera des changements importants sur le plan de la situation d'emploi ou des conditions de travail des employés et qui nécessitera de la part des employés l'acquisition de connaissances et compétences nouvelles ou plus poussées afin de pouvoir atteindre les objectifs énoncés.

**

B27.03 Les deux parties reconnaissent les avantages potentiels des changements technologiques et, par conséquent, ils favorisent ces changements dans les opérations de l'Employeur. Lorsqu'un changement technologique sera apporté, l'Employeur tentera de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les employés.

B27.04 L'Employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours avant l'introduction ou la mise en application d'un changement technologique majeur, sauf en cas d'urgence.

B27.05 Le préavis écrit prévu à la clause B27.04 contiendra les renseignements suivants :

- a) la nature et le degré du changement;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer le changement;

c) le ou les endroits en cause.

**

B27.06 Dans la limite du raisonnable, dès que possible après la communication du préavis prévu à la clause B27.04, l'Employeur consulte l'Institut au sujet des conséquences du changement technologique dont il est fait mention à la clause B27.05, et ce, pour chaque groupe d'employés qui pourrait être touché. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

- a) le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des employés seront vraisemblablement touchés par le changement;
- b) les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les employés; et

**

c) l'avantage reconnu de l'expertise des employés qui travaillent directement dans leurs domaines de compétence respectifs, et un effort raisonnable sera fait pour obtenir leur opinion et/ou leurs conseils et recommandations en matière de technologie.

**

B27.07 Si, suite à un changement technologique, l'Employeur établit qu'un employé a besoin de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions régulières ou révisées de son poste d'attache, il, suite à une consultation avec l'employé, et à moins de circonstances exceptionnelles, offrira la formation et/ou permettra le transfert de connaissances pendant les heures de travail de l'employé, et ce, gratuitement pour l'employé.

ARTICLE B28 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

B28.01 L'Employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'Employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident de travail.

B28.02 Dans la mesure où cela est économiquement et administrativement possible, l'Employeur continue de fournir les locaux et les moyens de travail pour répondre aux exigences spéciales des services de gestion des systèmes d'ordinateurs et convient de consulter l'Institut afin d'étudier rapidement les suggestions que ce dernier peut lui faire à ce sujet.

B28.03 Sous réserve de toute législation, modification ou de tout instrument présenté par le Parlement, il est reconnu que la Partie II du *Code canadien du travail* s'applique à l'ACIA.

PARTIE C - RELATIONS DE TRAVAIL

**ARTICLE C1 COTISATIONS SYNDICALES

- C1.01** À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant qui est égal aux cotisations syndicales.
- C1.02** L'Institut informe l'Employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque employé visé à la clause C1.01.
- C1.03** Aux fins de l'application de la clause C1.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

**

- C1.04** N'est pas assujéti au présent article, l'employé qui convainc l'Institut, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations. L'Institut informera l'Employeur en conséquence.

**

- C1.05** Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

**

- C1.06** Les sommes retenues conformément à la clause C1.01 doivent être versées à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

*

- C1.07** L'Institut convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

*

- C1.08** Lorsqu'il n'est pas fait de retenue de cotisations à l'égard d'un employé pour un mois donné parce que l'employé n'a pas reçu de rémunération ou parce qu'elle était insuffisante pour permettre de les déduire, l'Employeur n'est pas tenu de faire la retenue pour le mois en question sur la rémunération ultérieurement gagnée par l'employé.

ARTICLE C2 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

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

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

C2.02 Tableaux d'affichage

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

C2.03 Documentation de l'Institut

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

ARTICLE C3 INFORMATION

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

C3.02 L'Employeur convient de donner à chaque employé le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique et à toute modification apportée. Sur demande, l'employé pourra recevoir une copie imprimée de la présente convention.

ARTICLE C4 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- C4.01** L'Employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des délégués syndicaux choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur accrédité.
- C4.02** L'Employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.
- C4.03** L'Institut informe promptement l'Employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.
- C4.04** **Congé du délégué syndical**

Le délégué syndical doit obtenir l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues employés, sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale afin de discuter des plaintes ou problèmes qui se rattachent directement à l'emploi et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne peut être refusée sans raison. Une fois que le délégué syndical a repris son travail, il doit en avvertir son superviseur dans les plus brefs délais possibles.

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

**

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

- ** a) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) en application de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*.

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

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

** b) Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

** L'Employeur accorde un congé non payé :

- (i) à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention; et
- (ii) à l'employé qui formule des observations personnelles relativement à une accréditation.

** c) Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé :

- (i) à tout employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral; et
- (ii) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par L'Institut.

**

C5.02 Séance d'une commission d'arbitrage et d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement de différends

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

b) Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé à tout employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement de différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à tout employé cité comme témoin par l'Institut.

C5.03 Arbitrage des griefs

a) Employé constitué partie

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.

- b) Employé qui fait fonction de représentant

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé au représentant d'un employé constitué partie.

- c) Employé cité comme témoin

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un témoin cité par un employé qui est constitué partie.

C5.04 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

- a) Employé qui présente un grief

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

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

- b) Employé qui fait fonction de représentant

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

- c) Étude des griefs

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

**

C5.05 Séances de négociations contractuelles

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

C5.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à tout employé pour lui permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

C5.07 Réunions entre l'Institut et la Direction

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

C5.08 Réunions officielles et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès de l'Institut prévus par les statuts et le règlement de l'Institut.

C5.09 Cours de formation pour représentants

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à tout employé qui exerce l'autorité d'un représentant au nom de l'Institut un congé non payé pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

**

C5.10 Détermination de la nature du congé

Lorsque la nature du congé demandé ne peut pas être déterminée avant que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) ou un arbitre n'ait rendu une décision, un congé non payé est accordé dans l'attente d'une décision définitive sur la nature appropriée du congé.

**

C5.11 À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés accordés à l'employé en vertu des paragraphes C5.01b), C5.05, C5.06, C5.08 et C5.09 seront payés; l'Institut remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

**** ARTICLE C6 SOUS-TRAITANCE**

C6.01 L'Employeur doit faire un effort raisonnable pour utiliser les employés en poste ou embaucher de nouveaux employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée, selon le cas, avant de recourir à la sous-traitance pour des fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition du groupe. Toutefois, selon les besoins opérationnels, les gestionnaires peuvent décider de passer des marchés de services professionnels dans certaines circonstances au lieu d'effectuer une nomination en vertu de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*.

C6.02 L'Employeur continue comme par le passé à accorder toute considération raisonnable pour que les employés qui seraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

C6.03 Lorsque les fonctions sont sous-traitées à l'extérieur en raison de changements technologiques, les dispositions de l'article B27 s'appliquent dès la mise en œuvre de la nouvelle technologie.

C6.04 Communication

Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux parties, les représentants de l'Employeur et du Syndicat discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.

C6.05 Réaménagement des effectifs

Les employés qui peuvent être touchés par une mesure de transition en matière d'emploi anticipé doivent être maintenus en poste de préférence au recours à un entrepreneur dans la mesure où l'employé peut exécuter les fonctions nécessaires.

****ARTICLE C7 GRÈVES ILLÉGALES**

**

- C7.01** La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusque et y compris le licenciement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

ARTICLE C8 INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- C8.01** Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une clause ou d'un article de la présente convention, elles chercheront mutuellement et dans un esprit de collaboration des solutions aux problèmes. Le présent article n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

****ARTICLE C9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- C9.01** En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifié, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article C9.
- C9.02** Les parties reconnaissent l'utilité d'une rencontre informelle entre les employés et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé annonce, dans les délais prescrits dans la clause C9.12, qu'il désire profiter de cette clause, il est entendu que la période couvrant la rencontre initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.
- C9.03** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant du syndicat.

Grief individuel

**

C9.04 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions du dit article, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou l'inaction de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe C9.07, compte tenu des réserves suivantes :

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi fédérale ou établie en vertu de cette loi pour traiter sa plainte, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie; et
- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu l'approbation du syndicat et de se faire représenter par celui-ci.

C9.05 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

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

C9.06 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou responsable local à qui le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans les endroits qui sont les plus susceptibles d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'employeur et le syndicat.

C9.07 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou à son responsable local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié; et

- b) remet à l'employé un accusé de réception indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- C9.08** S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié de l'Agence. De même l'employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.
- C9.09** Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.
- C9.10** Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par le syndicat à n'importe quel palier.
- C9.11** Le syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le président, c'est ce dernier qui rend la décision.
- C9.12** Un employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite de la clause C9.07 au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour civil qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- C9.13** L'employeur répond normalement au grief d'un employé, à tous paliers de la procédure du règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de présentation du grief. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.
- C9.14** À défaut d'une réponse de l'employeur dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé peut, dans les quinze (15) jours civils qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.
- C9.15** Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur répond normalement au grief d'un employé dans les quarante (40) jours civils qui suivent la date de présentation du grief à ce palier.
- C9.16** Lorsque le syndicat représente l'employé dans la présentation de son grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent du syndicat et à l'employé.

- C9.17** La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- C9.18** Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le syndicat, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- C9.19** Lorsque l'employeur licencie ou rétrograde un employé pour un motif déterminé en vertu des alinéas 12(2)c) ou d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier.
- C9.20** Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou à son chef de service.
- C9.21** L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.
- C9.22** Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par tout autre genre de menace, à amener l'employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention.

**

- C9.23** Lorsque l'employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs inclusivement au sujet d'une des mesures suivantes :
- a) l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant; ou
 - b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire; ou
 - c) un licenciement ou une rétrogradation en vertu des alinéas 12(2)c) ou d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

** et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de son règlement d'application.

C9.24 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que le syndicat ne signifie, de la façon prescrite :

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

C9.25 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publiques sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présenter convention ont ratifié, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

Arbitrage accéléré

C9.26 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) à la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement des deux parties;
- b) les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve du consentement des deux parties;

- c) une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'agent négociateur présente à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur;

- d) les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé conjoint des faits, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre à l'audience;

- e) aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre;

- f) le CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre;

- **
- g) la séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF;
 - h) l'arbitre rendra à l'audience une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit dans les cinq (5) jours civils suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier;
 - i) la décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision devant la Cour fédérale.

Grief collectif

- C9.27**
- a) Le syndicat peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employés d'une unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
 - b) Afin de présenter un grief collectif, le syndicat doit d'abord obtenir le consentement écrit de chacun des employés en cause.
- C9.28** Le syndicat transmet la formule de grief collectif à la personne voulue, désignée par l'employeur, et cette personne, dès réception de la formule :
- a) remet au syndicat un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu la formule de grief collectif; et
 - b) transmet le grief collectif à la personne dont la décision en matière de griefs constitue le palier approprié de la procédure.

**

- C9.29** Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et sous réserve de ses dispositions, un agent négociateur peut présenter un grief collectif de la façon prescrite au paragraphe C9.28, sauf pour ce qui suit:
- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi fédérale ou établie en vertu de cette loi pour traiter sa plainte particulière, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie; ou
 - b) l'employé ne peut pas participer au grief collectif s'il s'est prévalu d'une procédure de plainte instituée par une politique de l'employeur si cette dernière stipule expressément que l'employé qui s'est prévalu de la procédure de plainte ne peut pas participer à un grief collectif.

- C9.30** La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus de trois (3) paliers, le dernier étant le président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou son représentant délégué.
- C9.31** Le syndicat peut présenter un grief collectif au premier palier de la procédure au plus tard trente-cinq (35) jours civils après la date à laquelle le syndicat est avisé de l'action, de l'omission ou de l'inaction ayant donné lieu au grief collectif.
- C9.32** Le syndicat peut présenter un grief collectif à chacun des paliers de la procédure de règlements des griefs qui suit le premier :
- a) dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date à laquelle la décision du palier précédent lui a été communiquée; ou
 - b) lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe C9.33, dans les quarante (40) jours civils après l'expiration de ce délai.
- C9.33** L'employeur répond au syndicat relativement à un grief collectif dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation du grief collectif à la personne désignée en vertu du paragraphe C9.28.
- C9.34** Lorsque la nature de grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- C9.35** Tout employé visé par le grief collectif peut en tout temps aviser le syndicat qu'il ne désire plus y souscrire.
- C9.36** Le syndicat peut renvoyer à l'arbitrage un grief collectif qu'il a présenté à l'employeur et porté jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs sans avoir obtenu satisfaction.

Grief de principe

- C9.37** La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul (1) palier.
- C9.38** Le syndicat et l'employeur peuvent présenter l'un à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- C9.39** Ni le syndicat ni l'employeur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :
- a) Par dérogation au paragraphe C9.39, ni l'employeur ni l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

- C9.40** Les deux parties à la présente convention désignent la personne autorisée à recevoir un grief de principe, et cette personne, dès réception d'un grief :
- a) remet à l'un ou l'autre un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le grief de principe; et
 - b) transmet le grief de principe à la personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure.
- C9.41** Les parties peuvent présenter un grief de principe au plus tard le trente-cinquième (35^e) jours civils après la date à laquelle l'avis est reçu ou après la date à laquelle les parties ont eu connaissance de l'action, de l'omission ou de l'inaction ayant donné lieu au grief de principe, selon la première éventualité.
- C9.42** La personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure avise l'autre partie de sa décision dans les vingt (20) jours civils qui suivent la date de présentation du grief de principe à la personne désignée en vertu du paragraphe C9.40.
- C9.43** Une partie peut, à n'importe quel moment, abandonner le grief de principe.
- **
- C.9.44** Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* une partie peut renvoyer à l'arbitrage un grief de principe qu'elle a présenté.

ARTICLE C10 CONSULTATION MIXTE

- C10.01** Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.
- C10.02** Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative au développement professionnelle. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.
- C10.03** Lorsque c'est possible, l'Employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.
- C10.04 Réunions du Comité consultatif mixte**
- Les comités consultatifs mixtes sont composés de participants autorisés par l'exécutif du groupe et de représentants de l'Employeur qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail.

- C10.05** Les employés membres permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- C10.06** Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

****ARTICLE C11 NORMES DE DISCIPLINE**

- C11.01** Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline, l'Employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.
- C11.02** L'Employeur convient de consulter l'Institut lorsqu'il faut modifier les normes de discipline actuelles. De plus, l'Employeur accepte d'examiner attentivement les recommandations de l'Institut à ce sujet et, au besoin, de les faire adopter.

- C11.03** Lorsqu'on demande à un employé d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, l'employé est informé au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue de cette réunion.

- C11.04** Lorsqu'un employé est suspendu de ses fonctions ou est licencié pour raisons disciplinaires, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

- C11.05** L'Employeur convient de ne pas produire comme élément de preuve au cours d'une audience tout document extrait du dossier de l'employé se rapportant à une mesure disciplinaire dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci dans un délai raisonnable avant l'audition.

- C11.06** L'avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée au dossier dans l'intervalle. À l'exception des réprimandes écrites, cette période sera prolongée de la durée de toute période de congé non payé de plus de six (6) mois.

ARTICLE C12
EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX
DE TIERCES PARTIES

C12.01 Les employés empêchés d'exécuter leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les établissements d'autres employeurs doivent en faire part à l'Employeur qui prend alors les mesures raisonnables nécessaires en vue d'assurer que, tant qu'il y aura du travail à accomplir, ils pourront travailler ailleurs et recevoir la rémunération et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

PARTIE D - AUTRES TERMES ET CONDITIONS

****ARTICLE D1**
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

**

D1.01 Définition

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

D1.02 Généralités

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

D1.03 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

D1.04 Les congés ne peuvent être accordés :

- a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions; ou
- b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

D1.05 Jours fériés désignés

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

D1.06 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps à l'article B5.01 de la présente convention, il est rémunéré à tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées.

D1.07 « Heures supplémentaires » désigne :

- a) dans le cas d'un employé à temps partiel, le travail autorisé en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;
- b) dans le cas d'un employé à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, conformément au paragraphe D1.13 du présent article, le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

D1.08 Sous réserve de l'article B2–Heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1½) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures puis à tarif double (2) pour les heures excédant cette période.

D1.09 **Congé annuel**

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il reçoit la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures effectuées pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service dans la clause B8.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- b) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- d) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;

- e) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- f) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois;
- g) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé par mois.

VOIR L'APPENDICE "C" TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL

D1.10 Congé de maladie

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart ($\frac{1}{4}$) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il reçoit la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

D1.11 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des articles D1.09 et D1.10, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à plein temps.

D1.12 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article B25-Indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à plein temps et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément au groupe et à la classification appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

D1.13 Horaire de travail variable

Un employé à temps partiel peut, sur demande et avec le consentement de l'Employeur, effectuer ses heures de travail hebdomadaires de façon à lui permettre d'effectuer plus de sept virgule cinq (7,5) heures dans une journée, à condition que sur une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé à temps partiel travaille en moyenne ses heures de travail hebdomadaires prévues. Selon les dispositions du présent paragraphe, l'employé et l'Employeur conviennent d'une façon de prendre les présences.

D1.14 Dans le cas d'un employé qui termine les heures de travail requises aux termes du paragraphe D1.13, la définition de « taux de rémunération journalier » donnée à la sous-clause A7.01r) de l'article A7 ne s'applique pas.

****ARTICLE D2**

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

D2.01 Aux fins du présent article,

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

- D2.02**
- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit. Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, il est possible de remplir, de signer et de transmettre par voie électronique le formulaire d'évaluation.
 - b) Les représentants de l'Employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (½) 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'examen du rendement.

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

**

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

**

D2.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit :

**

a) en recevoir une copie; et

**

b) avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

ARTICLE D3 RÉFÉRENCES D'EMPLOI

D3.01 Sur demande de l'employé, l'Employeur donne à un Employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions.

ARTICLE D4 HARCÈLEMENT SEXUEL

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

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

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

****ARTICLE D5 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**

D5.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état

matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au syndicat ou son activité à l'Institut ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

PARTIE E - RÉMUNÉRATION ET DURÉ DE LA CONVENTION

****ARTICLE E1 RÉMUNÉRATION**

E1.01 Sous réserve de cet article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

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

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

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

E1.04 Taux de rémunération

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

- a) la « période de rétroactivité » aux fins des clauses b) à d), désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention collective ou de la décision arbitrale qui s'y rattache;
- b) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancien employé, qui étaient employés de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- c) les taux de rémunération sont versés en un montant égal à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si la décision arbitrale avait été rendue à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- * d) aucun paiement ni avis n'est remis conformément à la clause E1.04 pour un dollar (1,00 \$) ou moins.

E1.05 Administration de la paie

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

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

E1.06 Rémunération provisoire

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur de remplir les fonctions d'un poste de classification ou de niveau supérieur à titre intérimaire, pour une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, il reçoit une rémunération provisoire, calculée à partir de la date à laquelle il a commencé son intérim et équivalente à celle qu'il aurait reçue s'il avait été nommé à ce même niveau de classification supérieur, pour la période au cours de laquelle il assure l'intérim. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

E1.07 Le présent article est assujéti au protocole d'entente signé par le Conseil du Trésor le 21 juillet 1982, à l'égard des employés dont le poste est bloqué jusqu'à ce que l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada s'entendent sur une méthode concernant les postes bloqués à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, après quoi le protocole d'entente du Conseil du Trésor cessera de s'appliquer.

****ARTICLE E2 LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

**

E2.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113 de la *LRTSFP*.

**

E2.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de sous-paragraphe c) du protocole d'entente du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978 qui peuvent être modifiées de temps à autre.

- a) Les directives suivantes dans lesquelles l'Institut a choisi de participer, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, font partie de la présente convention :
 - (i) Politique sur la prime de bilinguisme
 - (ii) Directive sur l'aide au transport quotidien
 - (iii) Directive sur l'indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
 - (iv) Directive sur le service extérieur
 - (v) Directive sur des postes isolés et des logements de l'État
 - (vi) Directive sur la réinstallation
 - (vii) Directive sur la santé / Sécurité au travail
 - (viii) Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
 - (ix) Directive sur les voyages
 - (x) Directive sur les uniformes
- b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.
- c) Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément à la clause C9.25.

ARTICLE E3
REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

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

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

- E4.01** La durée de la présente convention collective débute le jour de sa signature jusqu'au 31 mai 2018.

- E4.02** À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de sa signature.

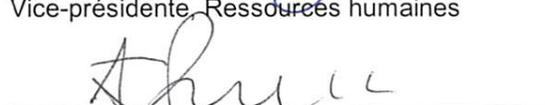
- E4.03** Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-vingt (120) jours de la date de signature.

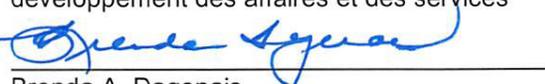
SIGNÉ À OTTAWA, ce 21^e jour du mois d'août 2018

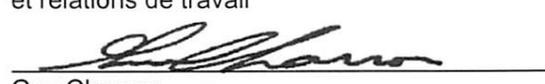
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS


Paul Glover
Président, l'Agence canadienne d'inspection des aliments


Darlène de Gravina
Vice-présidente, Ressources humaines


Amanda Jane Preece
Vice-présidente, L'innovation, du développement des affaires et des services

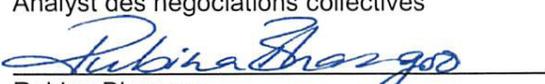

Brenda A. Dagenais
Directrice générale, Négociations collectives et relations de travail


Guy Charron
Conseiller principal, Mobilité

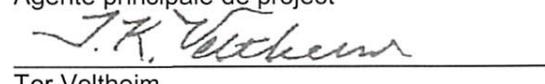

Paul Thébeau
Directeur exécutif, Direction des opérations de la giti


Karen Alexander
Gestionnaire, Négociations collectives


Stephen Whitworth
Analyst des négociations collectives


Rubina Bhangoo
Conseillère principale en ressources humaines


Christine Gallinger
Agente principale de project


Tor Veltheim
Négociateur

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA


Debi Daviau
Présidente, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada


Houman Vafaie
Président, Groupe Informatique - l'Agence canadienne d'inspection des aliments


Charles-André Comeau
Membre, Équipe de négociation


Dennis Cormier
Membre, Équipe de négociation


Heath Klippert
Membre, Équipe de négociation


Cara Ryan
Négociatrice


Denise Doherty-Delorme
Négociatrice

****APPENDICE «A»**

**CS – GROUPE INFORMATIQUES
(IUN 99519)**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

A : En vigueur à compter du 1er juin 2014
 B : En vigueur à compter du 1er juin 2015
 Y : En vigueur à compter du 1er juin 2016
 X : En vigueur à compter du 1er juin 2016
 C : En vigueur à compter du 1er juin 2016
 D : En vigueur à compter du 1er juin 2017

CS-01

DE:	\$	53649	55606	57562	59505	61444	63384	65320	67259
À:	A	54320	56301	58282	60249	62212	64176	66137	68100
	B	54999	57005	59011	61002	62990	64978	66964	68951
	Y	54999	57005	59011	61002	62990	64978	66964	70330
	X	55549	57575	59601	61612	63620	65628	67634	71033
	C	56243	58295	60346	62382	64415	66448	68479	71921
	D	56946	59024	61100	63162	65220	67279	69335	72820

CS-02

DE:	\$	62521	64604	66701	68794	70894	72991	75084	77180	79274	81368
À:	A	63303	65412	67535	69654	71780	73903	76023	78145	80265	82385
	B	64094	66230	68379	70525	72677	74827	76973	79122	81268	83415
	Y			68379	70525	72677	74827	76973	79122	81268	83415
	X			69063	71230	73404	75575	77743	79913	82081	84249
	C			69926	72120	74322	76520	78715	80912	83107	85302
	D			70800	73022	75251	77477	79699	81923	84146	86368

CS-03

DE:	\$	73350	76027	78707	81368	84033	86694	89361	92024	94687	97349
À:	A	74267	76977	79691	82385	85083	87778	90478	93174	95871	98566
	B	75195	77939	80687	83415	86147	88875	91609	94339	97069	99798
	Y			80687	83415	86147	88875	91609	94339	97069	99798
	X			81494	84249	87008	89764	92525	95282	98040	100796
	C			82513	85302	88096	90886	93682	96473	99266	102056
	D			83544	86368	89197	92022	94853	97679	100507	103332

CS-04

DE:	\$	84203	87273	90329	93380	96434	99482	102538	105592	108647	111700
À:	A	85256	88364	91458	94547	97639	100726	103820	106912	110005	113096
	B	86322	89469	92601	95729	98859	101985	105118	108248	111380	114510
	Y			92601	95729	98859	101985	105118	108248	111380	114510
	X			93527	96686	99848	103005	106169	109330	112494	115655
	C			94696	97895	101096	104293	107496	110697	113900	117101
	D			95880	99119	102360	105597	108840	112081	115324	118565

CS-05

DE:	\$	96536	100339	104147	107948	111746	115550	119352	123147	126943	130743	134541
À:	A	97743	101593	105449	109297	113143	116994	120844	124686	128530	132377	136223
	B	98965	102863	106767	110663	114557	118456	122355	126245	130137	134032	137926
	Y			106767	110663	114557	118456	122355	126245	130137	134032	137926
	C			108102	112046	115989	119937	123884	127823	131764	135707	139650
	D			109453	113447	117439	121436	125433	129421	133411	137403	141396

CS – Groupe Informatique

Notes sur la rémunération

Augmentations d'échelon

- (1) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés est de douze (12) mois.
- (2) La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé nommé la date de la signature de cette convention ou après à un poste au sein de l'unité de négociation suite à une promotion, à une rétrogradation ou à une nomination de l'extérieur de la fonction publique devient la date anniversaire de cette nomination.
- (3) Dans le cas d'un employé nommé avant la date de la signature de cette convention, la date anniversaire est la date à laquelle l'employé a obtenu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.

**

Restructuration

- ** (4) À partir du 1^{er} juin 2016 à l'échelle « Y », avant toute augmentation économique :
- ** a) Les employés qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération;
- ** b) Les employés qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de douze (12) mois calculée à partir de la date de restructuration.

**

Rajustement de la rémunération

- ** (5) À partir du 1^{er} juin 2016 à l'échelle « X », avant toute augmentation économique :
- ** a) L'échelle salariale des employés passera au taux de la ligne située juste en-dessous du taux qu'ils touchent.

Augmentation économique

- ** (6) En vertu de l'appendice « A », un employé passera le 1er juin 2014 de son palier actuel au taux de la ligne « A » situé juste en-dessous de son taux actuel.
- ** (7) En vertu de l'appendice « A », un employé passera le 1er juin 2015 de son palier actuel au taux de la ligne « B » situé juste en-dessous de son taux actuel.
- ** (8) En vertu de l'appendice « A », un employé passera le 1er juin 2016 de son palier actuel au taux de la ligne « C » situé juste en-dessous de son taux actuel.
- ** (9) En vertu de l'appendice « A », un employé passera le 1er juin 2017 de son palier actuel au taux de la ligne « D » situé juste en-dessous de son taux actuel.
- * (10) Lorsque, pendant la période de rétroactivité, l'employé est rémunéré à sa première nomination à un taux supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur aux taux précisés par le règlement pour les promotions ou les mutations, il est rémunéré au taux de rémunération de la nouvelle échelle des taux qui se rapproche le plus de taux de rémunération auquel il a été nommé sans lui être inférieur et, à la discrétion du Président, peut être rémunéré à n'importe quel taux jusqu'au et y compris le taux qui figure juste au-dessous de celui qu'il touchait.

****APPENDICE «B»**

Agence canadienne d'inspection des aliments Appendice de la Convention collective de l'unité de négociation du groupe Informatique sur la Transition en matière d'emploi

Généralité

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employés nommés pour une période indéterminée qui font partis de l'unité de négociation du groupe de l'Informatique représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et qui ont pour employeur l'Agence canadienne d'inspection des aliments (appelée ci-après l'Agence).

Convention collective

Le présent appendice est réputé faire partie de la présente convention collective conclue par les parties et doit pouvoir être consulté facilement par les employés.

Nonobstant l'article de la présente convention collective qui porte sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur la transition en matière d'emploi et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Date d'entrée en vigueur

Le présent appendice entre en vigueur à la date de sa signature.

Politique

L'Agence canadienne d'inspection des aliments a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi des employés nommés pour une période indéterminée touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt la continuité d'emploi.

Les raisons qui motivent une mesure de transition en matière d'emploi comprennent, sans s'y limiter, la restriction des dépenses, les nouvelles mesures législatives, la modification des programmes, la réorganisation, les changements technologiques, l'accroissement de la productivité, l'élimination ou la réduction des programmes ou activités à un ou plusieurs endroits, la réinstallation et la décentralisation. Ces situations peuvent entraîner un manque de travail ou la cessation d'une fonction.

Les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et pour lesquels le président sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi se verront garantir une offre d'emploi raisonnable à l'Agence. Les employés pour lesquels le président ne peut fournir de garantie pourront se prévaloir des options énoncées à la partie VI.

**

Définitions

Agence (Agency) – L'Agence canadienne d'inspection des aliments telle qu'elle est définie à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ainsi que les nombreux postes à l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour lesquels l'Agence est seule autorisée à faire les nominations.

Avis de mise en disponibilité (lay-off notice) – Avis écrit qui est donné à l'employé excédentaire au moins un (1) mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période d'avis est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Échange de postes (alternation) – Un échange a lieu lorsqu'un employé optant (non excédentaire) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence et profiter d'une mesure de soutien à la transition ou d'une indemnité d'études.

Employé excédentaire (surplus employee) – Employé nommé pour une période indéterminée qui a été informé officiellement par écrit par le président qu'il est déclaré excédentaire.

Employé optant (opting employee) – Employé nommé pour une période indéterminée dont les services ne sont plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et qui n'a pas reçu du président une garantie d'offre d'emploi raisonnable. L'employé a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.4 du présent appendice.

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

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer) – Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence offerte par le Président à un employé nommé pour une période indéterminée touché par la transition en matière d'emploi. Normalement, le Président garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence. L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options présentées à la partie VI du présent appendice.

**

Indemnité d'études (education allowance) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité

d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de quinze mille dollars (15 000 \$).

**

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

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, le président 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'Agence, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la directive sur les voyages du Conseil national mixte (CNM).

Personne mise en disponibilité (laid-off person) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'article 13 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu de la politique de dotation et des politiques connexes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Président (President) – A le même sens qu'à l'article 6 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et s'entend également de la personne officiellement désignée pour le représenter.

Priorité d'employé excédentaire (surplus priority) – Priorité de nomination accordée aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes de l'Agence. La nomination d'un employé bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

Priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer) – Une (1) des trois (3) options offertes à un employé optant auquel le président ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority) – Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité et qui leur permet d'être nommées aux postes de l'Agence pour lesquels le président les juge qualifiés. La nomination d'un employé bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.

Priorité de réintégration (reinstatement priority) – Priorité de nomination accordée à certains employés dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires. La nomination d'un employé bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

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

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

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

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

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

Système d'administration des priorités (priority administration system) – Système conçu par l'Agence et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité en raison des dispositions du présent appendice ou de la politique de dotation et des politiques connexes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Transition en matière d'emploi (employment transition) – Situation qui se produit lorsque le président décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction à l'Agence. Les raisons pour lesquelles de telles situations se produisent comprennent, sans s'y limiter, les raisons indiquées ci-dessus, sous la rubrique « Politique ».

**

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'agent négociateur de l'employé, ou au conseiller en ressources humaines qui est assigné au lieu de travail de l'employé, lequel pourra à son tour adresser toute question sur l'application de l'appendice à la Direction des négociations collectives et relations de travail de la Direction générale des ressources humaines de l'Agence.

Les demandes de renseignements des employés qui concernent leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être présentées au conseiller en ressources humaines qui est assigné à leur lieu de travail.

**

Partie I

Rôles et responsabilités

**

1.1 Agence

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

1.1.2 L'Agence réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'une mesure de transition en matière d'emploi sur les employés nommés pour une période indéterminée et sur l'Agence.

**

1.1.3 L'Agence :

** a) établit, au besoin, des comités mixtes syndicaux-patronaux de transition en matière d'emploi pour formuler des conseils et tenir des consultations sur les mesures de transition en matière d'emploi à l'Agence, et

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

** Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes.

1.1.4 L'Agence collabore dans la mesure du possible avec les autres employeurs pour faire valoir les compétences des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 L'Agence établit des systèmes facilitant la nomination de ses employés touchés et excédentaires et de ses personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsque le président conclut que les services d'un employé ne seront plus requis après une certaine date en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi, il lui envoie un avis écrit pour l'en informer. L'avis doit aussi indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le président et si l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée, ou
- b) l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.4 du présent appendice car le président ne peut lui garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, l'avis écrit devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

- 1.1.7** Normalement, le président garantira une offre d'emploi raisonnable aux employés visés par une mesure de transition en matière d'emploi pour lesquels il sait que des emplois sont ou devraient être disponibles au sein de l'Agence.
- 1.1.8** Si le président ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé optant pour examiner les trois (3) options exposées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé ne fait pas de choix dans les cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), c'est-à-dire une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.
- 1.1.9** Sur demande d'un employé touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le président doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.4 du présent appendice à l'employé.
- 1.1.10** L'Agence informe et consulte le plus possible les représentants de l'agent négociateur dans les cas de transition en matière d'emploi, dès que la décision a été prise et tout au long du processus. Elle communique à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employés touchés.
- 1.1.11** Une recommandation est présentée au président lorsqu'un employé n'est pas considéré comme étant apte à être nommé à un poste. L'Agence informe l'employé et son agent négociateur de cette recommandation. Elle fait parvenir à l'employé une copie de la recommandation écrite adressée au président en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé. L'Agence informe aussi l'employé qu'il peut présenter des observations orales ou écrites au président à cet égard, avant qu'il ne prenne une décision à son sujet. Lorsque le président n'accepte pas la recommandation, il accorde à l'employé la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle l'employé est informé de la décision.
- 1.1.12** Le président décide si les employés sont aptes à être nommés à un poste. S'il est décidé que l'employé n'est pas apte, le président détermine ensuite si celui-ci est admissible à la priorité d'employé excédentaire et de personne mise en disponibilité et en informe l'employé et son représentant. Le président informe également l'agent négociateur de cette décision.

- 1.1.13** L'Agence remet à l'employé une copie du présent appendice en même temps que l'avis officiel informant un employé auquel le présent appendice s'applique qu'il fait l'objet d'une mesure de transition en matière d'emploi.
- 1.1.14** L'Agence doit conseiller et renseigner ses employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de l'Agence.
- 1.1.15** L'Agence applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible.
- 1.1.16** La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'Agence évite de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf si elle a épuisé toutes les autres possibilités.
- 1.1.17** L'Agence nomme le plus grand nombre de ses employés touchés ou excédentaires ou de ses personnes mises en disponibilité ou trouve d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.
- 1.1.18** Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés afin de leur permettre d'être nommés à un autre poste, à condition :
- a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir; ou
 - b) qu'il n'y ait localement aucun employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.
- 1.1.19** L'Agence assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination à l'Agence, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation, du CNM, lesquelles peuvent être modifiées de temps à autre.
- 1.1.20** Aux fins de la directive sur la réinstallation du CNM, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.
- 1.1.21** Aux fins de la directive sur les voyages du CNM, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à l'Agence sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé pour l'Agence ».

1.1.22 L'Agence protège le statut d'employé nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employés excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

**

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

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

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

**

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

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

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

**

1.1.29 L'Agence fournit aux employés touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) la mesure de transition en matière d'emploi et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur la transition en matière d'emploi;

- c) le système d'administration des priorités de l'Agence et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé, suivi par l'Agence, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) la préparation d'un curriculum vitae;
- e) les droits et obligations de l'employé;
- f) la situation actuelle de l'employé (p. ex., la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- ** g) les solutions de rechange ou possibilités offertes à l'employé (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition » et « indemnité d'études »;
- i) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- j) les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- k) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- l) un avertissement selon lequel, si l'employé refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- ** m) les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
- ** n) aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable; et

- **** o) aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice.
- 1.1.30** Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, l'Agence veille à ce qu'un plan de recyclage soit établi et signé par l'employé en cause et par le gestionnaire compétent.
- 1.1.31** L'employé excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle le président accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.
- 1.1.32** L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.
- 1.1.33** L'Agence établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.
- 1.1.34** Lorsqu'il le juge nécessaire, le président restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux gestionnaires à l'égard de certains groupes professionnels.
- 1.1.35** L'Agence fait activement la promotion des compétences des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les gestionnaires compétents, à moins que les intéressés n'aient avisé par écrit le président de leur non-disponibilité.
- 1.1.36** Dans la mesure du possible, l'Agence détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employés excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.
- 1.1.37** L'Agence fournit directement à l'agent négociateur des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au système d'administration des priorités de l'Agence, au moyen de rapports présentés à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.
- 1.1.38** Dans la mesure du possible, l'Agence s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale à la suite d'une mesure prise en vertu du présent appendice bénéficient d'une priorité de réintégration.
- 1.1.39** a) Pendant la période de priorité, lorsqu'une offre d'emploi d'une durée indéterminée est faite à un employé excédentaire ou mis en disponibilité par un Employeur coopérant (paragraphe 1.1.4), le paiement des coûts salariaux et autres coûts autorisés tels que les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, prévus dans les diverses conventions collectives et

directives, tous les frais autorisés de cessation d'emploi ainsi que la protection salariale offerte aux employés nommés à un poste de niveau inférieur sont régis par l'accord de coopération pertinent conclu entre l'Agence et l'Employeur coopérant.

- b) L'accord pertinent établissant la relation entre l'Agence et l'Employeur coopérant s'appliquera au paiement des coûts énumérés en 1.1.39a) dans les cas où l'employé excédentaire est nommé par un Employeur coopérant à un poste d'une durée déterminée, et l'Employeur coopérant deviendra l'Employeur officiel au plus tard un (1) an après la date de la nomination.

1.1.40 L'Agence est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste.

1.1.41 L'Agence informe automatiquement et promptement l'employé excédentaire ou la personne mise en disponibilité et un représentant de son agent négociateur, dans les cas où l'employé ou la personne a fait l'objet d'une présentation mais ne se verra pas offrir le poste. L'Agence doit donner tous les détails des raisons pour lesquelles il ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

**

1.2 Employés

1.2.1 Les employés ont le droit d'être représentés par leur agent négociateur en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2.2 Il incombe aux employés directement touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'Agence, à moins d'avoir informé l'Agence par écrit qu'ils ne sont pas du tout disponibles aux fins d'une nomination ou qu'ils ne le sont que sous réserve des limites précisées dans leur réponse;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement à l'Agence des renseignements exacts et à jour (dont un curriculum vitae) pour faciliter leur nomination;
- d) de s'assurer que l'Agence peut les joindre facilement;
- e) de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;

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

**

1.2.3 Les employés optant doivent :

- a) envisager les options présentées à la partie VI du présent appendice;
 - b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après avoir été déclaré employé optant; et
- **
- c) soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.

Partie II

Avis officiel

- 2.1** Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le président informe confidentiellement et par écrit le président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ou son délégué au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce de la mesure de transition en matière d'emploi. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

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

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.20.

3.1.4 L'Agence s'efforcera de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien ne l'empêche d'offrir le poste réinstallé à un employé à qui une offre d'emploi raisonnable est garantie, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

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

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

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

- a) à un poste vacant, ou
- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'Agence est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Toutefois, cela n'enlève pas aux employés l'obligation de contribuer à la mise en valeur de leurs compétences et à la détermination des options en matière d'emploi, y compris les possibilités de recyclage.

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

4.2 Employés excédentaires

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

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 L'Agence s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé et le gestionnaire compétent.

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

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par l'Agence et d'être rémunéré d'après son poste.

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

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

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation du président, pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales de nomination à un poste du groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d) que l'Agence ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

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

Partie V

Protection salariale

5. Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes de la politique de l'Agence concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

**

Partie VI

Options offertes aux employés

**

6.1 Généralités

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

**

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

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

**

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

6.1.4 Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de cent vingt (120) jours précisée en 6.1.2, il sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois, de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé est inadmissible à la MST, à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire et à l'indemnité d'études.

**

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai au président de l'IPFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*.

**

6.2 Programmes de départ volontaire

**

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

**

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

**

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

*

6.3 Échange de postes

*

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

*

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence, conformément aux dispositions des paragraphes 6.4.1b) ou c) de la partie VI du présent appendice.

**

6.3.3

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

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

*

6.3.4 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'Agence peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé optant satisfait aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'Agence.

*

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

*

6.3.6 L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste et s'il sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

*

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employés de mêmes groupe et niveau. Deux employés qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6%).

**

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée. Les deux employés concernés échangent directement leurs postes à cette date. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

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

*

6.4 Options

**

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

- a) Une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé sera mis en disponibilité. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, le président peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.

L'Agence fera tout effort raisonnable pour faire valoir les compétences d'un employé excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité, ou

- ** b) Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service (voir l'annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service accomplies dans la fonction publique, y compris les années de service à l'Agence. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

L'employé qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité, ou

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

- ** (i) choisir de démissionner de l'Agence et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité, le jour de sa cessation d'emploi. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans; ou
- (ii) reporter sa mise en disponibilité 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 aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de l'Agence.

*

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

*

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur la transition en matière d'emploi.

*

6.4.4 L'employé qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, et choisit l'option b) ou l'option c)(i), renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

*

6.4.5 L'employé qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à l'Agence une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré employé démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

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

**

6.4.7 L'employé optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

*

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

*

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

*

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

*

6.5 Prime de maintien en fonction

*

6.5.1 Les employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans deux (2) situations : la fermeture totale d'une installation et la réinstallation d'unités de travail.

*

6.5.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'Agence en renonçant à tous leurs droits de priorité.

**

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

*

6.5.4 Les dispositions de la clause 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois de l'Agence doivent être abolis :

- a) dans des régions éloignées du pays, ou
- b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs, ou
- c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit à l'Agence ou ailleurs) sont très limitées.

*

6.5.5 Sous réserve de la clause 6.5.4, le président 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'Agence à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail de l'Agence ferme ses portes, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

*

6.5.6 Les dispositions de la clause 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'Agence :

- a) sont réinstallées ailleurs, et
- b) que le président 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 la clause 6.5.6, le président 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'Agence à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de l'Agence est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

Annexe A

**

<u>Années de service au sein de la fonction publique</u>	<u>Mesure de soutien à la transition (MST)</u>
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34

**

<u>Années de service au sein de la fonction publique</u>	<u>Mesure de soutien à la transition (MST)</u>
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ des conventions collectives s'ajoutent à la MST.

APPENDICE «C»

TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL

Jours par année	Heures par année	Jours par mois	Heures par mois
15	112,5	1 ¼	9,375
20	150	1 2/3	12,5
22	165	1 5/6	13,75
23	172,5	1 11/12	14,375
25	187,5	2 1/12	15,625
27	202,5	2 ¼	16,875
30	225	2 ½	18,75

APPENDICE « D »

LETTRE D'ENTENTE BLOCAGE DES POSTES

A) GÉNÉRALITÉS

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

PARTIE I

La partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et(ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

NOTE : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

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

qu'il peut obtenir sera effectué conformément aux *Règlements sur la rémunération* avec effet rétroactif.

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

PARTIE II

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

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

****APPENDICE « E »**

DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION OU RETRAITE)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 29 décembre 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu en cas de paiement différé.

Article B25 - Indemnité de départ

B25.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause B25.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'article B25.01a)(i).

b) Démission

Au moment de sa démission, réserve de la clause B25.01c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (½) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Retraite**

- (i) Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, ou
- (ii) Dans le cas de l'employé à temps partiel, qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures virgule cinq (13,5) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il était contributeur en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la Loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il avait été contributeur en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*,

une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

d) **Décès**

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

e) **Renvoi en cours de stage**

Lors d'un renvoi en cours de stage, l'employé qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison d'un renvoi en cours de stage, reçoit une indemnité de départ équivalente au montant obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire en vigueur lors de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) semaines moins toute période à l'égard de laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompetence**

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

B25.02 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. L'indemnité de départ maximum prévue aux paragraphes B25.01 et B25.05 ne sera en aucun cas cumulée.

Pour plus de précision et aux fins de l'application des clauses B25.05 à B25.08, le montant versé en vertu de ces clauses ou de dispositions semblables dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

B25.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

B25.04 Nomination à un poste chez un autre employeur

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV, ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit les indemnités de départ découlant de l'application du paragraphe B25.01b) (avant le 29 décembre 2013) ou des clauses B25.05 à B25.08 (à compter du 29 décembre 2013).

B25.05 Prestations d'indemnité de départ

- a) Sous réserve de la clause B25.02, les employés nommés pour une durée indéterminée le 29 décembre 2013 ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu

et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

- b) Sous réserve de la clause B25.02, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit le 29 décembre 2013 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Options de paiement

B25.06 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 au 29 décembre 2013, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à la sous-clause 25.07c).

B25.07 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé informe l'Employeur de l'option qu'il a choisi pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé qui choisit l'option décrite à la sous-clause B25.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de la sous-clause B25.06a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de la sous-clause B25.06b).
- d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa B25.07b) sera réputé avoir choisi l'option B25.06b).

B25.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

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

- a) Sous réserve de la clause B25.02, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 29 décembre 2013, l'employé a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi divisé par trois cent soixante-cinq (365), en fonction de taux de jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve de la clause B25.02, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 29 décembre 2013, l'employé a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des sous-clauses a) ou b) a droit de choisir une des options décrites à la clause B25.06. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

****APPENDICE « F »**

PROGRAMME DE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS (PSME)

Un Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés (détails ci-après) a été signé par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) le 7 décembre 2016.

Dès que le SCT et l'IPFPC se seront entendus sur le libellé provisoire du PSME et la conception du programme, ladite entente sera présentée à la table de négociation entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'IPFPC afin qu'elle soit ratifiée et intégrée à la convention collective du groupe IN.

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

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

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

Principales caractéristiques

Le PSME présentera les principales caractéristiques suivantes :

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

- L'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- Temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- Services de gestion de cas internes et de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- Un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- L'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME; et
- Augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Processus

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

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

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

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

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

- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d'une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

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

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

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

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

Intégration aux conventions collectives.

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

Annexe

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

- a. soutien du revenu durant le processus d'appel;
- b. mises à jour et changements au régime d'assurance-invalidité de longue durée;
- c. rendez-vous médicaux;
- d. plans de traitement;
- e. amélioration de la couverture pour les traitements;
- f. soldes négatifs des crédits de congés de maladie;

- g. utilisation des crédits de congés de maladie;
- h. bureau de gestion d'assurance-invalidité;
- i. dispositions transitoires comme les employés en congé de maladie à la date de transition;
- j. congés de maladie supplémentaires pour les professionnels de la santé;
- k. attribution des jours de congé de maladie (acquis c. avance annuelle);
- l. services offerts par le centre du mieux-être en milieu de travail;
- m. considérations liées à la protection des renseignements privés;
- n. définition des maladies chroniques et épisodiques;
- o. travailleurs de quarts.