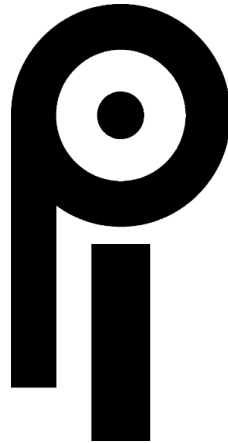


Propositions de négociation  
présentées par



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

au

Conseil du Trésor

au nom du groupe NR

15 janvier 2019

## **Équipe de négociation de l'IPFPC**

### **Membres de l'équipe de négociation**

Hugo Buttau

Yves R. Cousineau (coordonnateur de l'équipe de négociation)

Geoff Kendell

Lynn Mayes

Glen C. Schjerning (président du groupe NR)

Cameron A. Smith

Shirley Tso

Pete Wills

### **Négociateur**

Pierre Ouellet

Sous toutes réserves, vous trouverez ci-joint les propositions du syndicat pour la négociation d'une convention collective unique couvrant les employés qui sont membres de l'unité de négociation NR.

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions, des propositions révisées, ainsi que des contre-propositions à l'égard des revendications de l'Employeur.

Le syndicat propose également que les articles de la convention qui ne sont pas modifiés, supprimés ou traités par les parties comme propositions soient renouvelés avec les modifications rédactionnelles appropriées pour assurer leur compatibilité avec les autres articles finalement convenus.

Les modifications proposées sont indiquées en **caractères gras**. Les suppressions proposées sont biffées d'un trait double « — ».

Le syndicat se réserve le droit de faire des propositions monétaires plus tard pendant le processus de négociation.

**Espaces réservés (table centrale)**

Congés

Jours fériés

Harcèlement

Administration de la paie

Taux de rémunération

Durée

**Espaces réservés (autres tables)**

GRC

Réaménagement des effectifs

## Article 2 - interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

### « Famille »

«famille » se définit, sauf indication contraire dans la présente convention, 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 (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (incluant l'enfant du conjoint de fait), le beau-fils ou la belle-fille, ou l'enfant en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le petit-enfant, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-sœur, le cousin, la cousine, l'oncle, la tante, les grand-parents ou les grands-parents du conjoint. De plus, la famille comprend tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, et toute personne avec qui l'employé est dans une relation de soins, qu'elle réside ou non avec l'employé.

### « taux de rémunération horaire »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-~~sept virgule~~ cinq (35~~7,5~~) (« hourly rate of pay »);

## Article 8 : durée du travail

### *Régime de travail normal*

8.02 La semaine de travail normale est de **trente-cinq (35)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures et la journée normale de travail est de **sept (7)** ~~sept virgule cinq (7,5)~~ heures consécutives, excluant la pause-repas, entre **six (6) heures** ~~sept (7) heures~~ et dix-huit (18) heures. La semaine de travail normale est du lundi au vendredi inclusivement.

### *Horaire de travail variable*

8.03 Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire variable à condition que le total des heures travaillées s'élève à **sept (7)** ~~sept virgule cinq (7,5)~~ heures.

### *Semaine de travail comprimée*

8.06 Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne **trente-cinq (35)** ~~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 convenue mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

### *Travail par quarts*

8.08 Dans le cas des employés effectuant du travail par quarts, la durée du travail est en moyenne de **trente-cinq (35)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures par semaine pour la période de l'horaire de travail par quarts excluant la pause-repas.

### *Prime de quart*

8.19 L'employé qui accomplit un quart de travail normalement prévu à l'horaire touche une prime de quart de **trois** ~~deux~~ dollars (**3** ~~2~~\$) l'heure pour toutes les heures (y compris les heures supplémentaires) effectuées entre 16 h et 8 h.

### *Prime de fin de semaine*

8.20 Les employés reçoivent une prime supplémentaire de **trois** ~~deux~~ dollars (**3** ~~2~~\$) l'heure pour toutes les heures de travail prévues à l'horaire, au taux des heures normales, et effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## Article 9 – heures supplémentaires

**9.01** Lorsqu'un employé est **autorisé** ~~tenu~~ par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept ~~virgule cinq (7,5)~~ heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept ~~virgule cinq (7,5)~~ heures;
- b. le premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept ~~virgule cinq (7,5)~~ heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept ~~virgule cinq (7,5)~~ heures;
- c. le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent,
  - i. à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés,
  - ii. nonobstant l'alinéa b) et le sous-alinéa c)(i) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier jour de travail.

**9.02** Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié désigné payé, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

La rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est sept ~~virgule cinq (7,5)~~ heures à tarif normal.

### 9.08

- a. Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, bénéficie du remboursement d'un montant **conforme aux directives du CNM** ~~de douze dollars (12 \$)~~ pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant **conforme aux directives du CNM** ~~de douze dollars (12.00 \$)~~ pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- c. Les alinéas 9.08a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.



## Article 10 : rappel au travail

**10.01** Lorsqu'un employé est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,  
ou
- b. un jour de repos,  
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
  - i. un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires, pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,  
ou
  - ii. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'il effectue, à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

**10.05** Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées au paragraphe 10.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il sera remboursé pour les dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

- a. le taux par kilomètre 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 passé par l'employé rappelé au travail ou retournant à son domicile ~~n'est pas~~ réputé être du travail exécuté.

## **Article 11 : Disponibilité**

**11.06 À la demande de l'employé et** à la discrétion de l'Employeur, l'indemnité de disponibilité peut se liquider sous la forme de temps libre équivalent plutôt qu'être payée. Si ledit temps libre ne peut être accordé pendant le trimestre au cours duquel il est acquis, il donne droit à un paiement.

## Article 12 : jours fériés désignés payés

### Question traitée à la table centrale

**12.01** Sous réserve du paragraphe 12.02, 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, ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août,
- l. la Journée nationale des peuples autochtones, et**
- m. **tout** ~~un~~ autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

## Temps de déplacement :

**13.01** Lorsque l'employé est tenu par l'employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

~~a. un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale;~~

**a.** un jour de travail normal pendant lequel il voyage ~~et travaille~~, l'employé touche :

- i. sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas **les heures prévues à l'horaire de l'employé sept virgule cinq (7,5) heures**,  
et
  - ii. le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent **des heures prévues à l'horaire de l'employé** ~~d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire ou quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord;~~
- b. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées ~~jusqu'à un maximum de douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire, ou quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire pour les voyages effectués à l'extérieur de l'Amérique du Nord.~~

**13.06** Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants, Durée du travail, Heures supplémentaires, Jours fériés désignés payés.

**13.07** Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit passée à cet endroit.

~~**13.08** Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires à l'article 18 : promotion professionnelle.~~

### 13.08 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 **vingt (20)** ~~quarante (40)~~ nuits dans une année 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-vingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet au paragraphe 9.06.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

## Article 14 : congés, généralités

**14.06** Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à sept ~~virgule-cinq~~ (7,5) heures.

**14.07** Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question à l'exception du congé de deuil payé, auquel cas un jour équivaut à un jour civil.

### 14.08

- a. Dès qu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures sur la base d'un (1) jour équivalant à sept ~~virgule-cinq~~ (7,5) heures.
- b. Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à l'employé, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours sur la base de sept ~~virgule-cinq~~ (7,5) heures équivalant à un (1) jour.

## Article 15 : congés annuels

### *Acquisition des crédits de congé annuel*

**15.02** L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins **soixante-dix (70)** ~~soixante-quinze (75)~~ heures selon les modalités suivantes : **À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, les crédits de congé annuel s'accumulent à raison d'une demi-journée (1/2) par année de service plus vingt (20) jours.**

**Nonobstant ce qui précède, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, les personnes qui avaient le droit d'accumuler des crédits de congé annuel de plus de quatre (4) semaines par an lorsqu'elles étaient employées en dehors de l'administration publique centrale peuvent, à la discrétion du sous-ministre, continuer à accumuler leurs crédits de congé annuel au même rythme qu'avant leur nomination, à condition de démontrer que leur droit à des vacances était supérieur à quatre (4) semaines par an, sans compter les congés de maladie ou discrétionnaires pendant leur emploi.**

- ~~a. Neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où a lieu son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- ~~b. Douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où a lieu son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- ~~c. treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- ~~d. Quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- ~~e. Quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- ~~f. Seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service~~
- ~~g. Dix huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.~~

### **Rappel pendant le congé annuel**

**15.08** Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement de dépenses **réelles** ~~raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur,~~ qu'il a engagées pour :

- a. se rendre à son lieu de travail;
- et

- b. 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, mais après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

**15.09** L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 15.08, au remboursement de dépenses **réelles raisonnables** qu'il a engagées.

*Annulation ou modification de la période de congé annuel*

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

**15.17**

- 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<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe 15.03.
- b. Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 15.17(a) ~~et (b)~~ ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 15.07 visant le report des congés annuels.**



## Article 17 : autres congés payés ou non payés

### Question traitée à la table centrale

#### 17.01 Généralités

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

#### 17.02 Congé de deuil payé

### Adoption d'une nouvelle définition de « famille », à l'article 2.01.

- a. Lorsqu'un membre de sa ~~proche~~ famille décède, l'employé :
  - i. 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. Au cours de cette période lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé;
  - ii. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de l'employé, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c. Lorsque l'employé demande deux (2) périodes de congé de deuil :
  - 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 la date du décès pour assister au jour de commémoration.
  - iii. L'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- d. L'employé a droit à une durée maximale d'un (1) jour de congé de deuil payé par année pour assister au jour de commémoration d'une personne autre qu'un membre de la famille.**
- e. Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès dépendent des situations individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère ou son délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question au sous-alinéa 17.02(a)(i) et à l'alinéa 17.02(d).

## 17.09 Congé non payé pour s'occuper de la **proche** famille

Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la **proche** famille, selon les conditions suivantes :

**Supprimer la définition de proche famille et insérer la nouvelle définition de famille, figurant à l'article 2.01 ci-dessus.**

- ~~a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme l'époux (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants (y compris les enfants à l'égard desquel l'employé tient lieu de parent nourricier et les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence;~~
- a. l'employé doit en informer l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
  - b. un congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
  - c. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
  - d. le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du congé annuel;
  - e. 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.

### **Congé de proche aidant**

- f. Nonobstant les alinéas 17.09(a) et 17.09(b) 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 reçoit ou est en attente de ces prestations.
- g. La période du congé accordée en vertu de cet alinéa peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa b) 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.).
- h. 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 en est avisé.

- i. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un employé est refusée, les sous-alinéas 17.09(g) et 17.09(h) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.

### 17.10 Congé non payé pour les obligations personnelles.

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 sera accordé **sur demande** 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 **sur demande** à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c. L'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun de a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.
- d. Le congé non payé accordé en vertu de a) ci-dessus 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.
- e. Le congé non payé accordé en vertu de b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### 17.12 Congé payé pour obligations familiales

~~Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend :~~ **Insérer la nouvelle définition de la famille figurant à l'article 2.01**

- ~~i. du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé);~~
- ~~ii. des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait ou les beaux fils et belles filles et l'enfant en tutelle de l'employé);~~
- ~~iii. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau père, de la belle mère,~~
- ~~iv. d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur,~~
- ~~v. d'un grand parent de l'employé,~~
- ~~vi. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou~~

~~vii. de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé.~~

- a. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de ce paragraphe ne doit pas dépasser **quarante-deux (42)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures au cours d'un exercice financier.
- b. L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
  - ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
  - iii. un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
  - iv. assister à une activité scolaire, si le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
  - v. ~~s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;~~ **assurer la garde d'un enfant de façon urgente et temporaire lorsqu'une situation imprévue rend impossibles les arrangements habituels. Cela s'applique également aux fermetures imprévues d'écoles dans le cas des enfants de quatorze (14) ans ou moins et des enfants de plus de quatorze (14) ans qui ont des besoins spéciaux;**
  - vi. **donner le temps à l'employé de prendre des dispositions si un incendie ou une inondation touche sa résidence.**
  - vii. **donner le temps à l'employé de prendre les dispositions nécessaires en cas de situations d'urgence;**
  - viii. ~~Sept virgule cinq (7,5) heures des **quarante-deux (42)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 17.12b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.~~~~
- f. aux termes du présent paragraphe, 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.

#### 17.14 Congé payé de sélection de personnel

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 dans la fonction publique, au sens des annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à un congé payé **et à un endroit équipé de manière appropriée** 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 **à l'endroit** ~~au lieu~~ où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel ayant trait aux déploiements.

#### ~~17.17 Congé de bénévolat~~

~~À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, l'article 17.17 Congé de bénévolat est supprimé de la convention collective.~~

- ~~a. Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux périodes d'au plus trois virgule soixante quinze (3,75) heures chacune de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.~~
- ~~b. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.~~

## 17.20 Autres congés payés

- a. À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

### ~~b. Congé personnel~~

- ~~i. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.~~
- ~~ii. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.~~

~~À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, l'article 17.20b) est remplacé par ce qui suit :~~

### b. Congé personnel

- ≠ Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. ~~Ce congé peut être pris en période de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule cinq sept cinq (3,575) heures chacun.~~

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

## 17.21 Autres congés non payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin ~~✗~~ ~~compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à plein temps.~~

## Article 18 : promotion professionnelle

### *Généralités*

**18.01** Afin que l'employeur s'acquitte de son mandat, vu l'évolution et la complexité accrue du champ de pratique, les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés ~~de temps à autre,~~ doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

Les parties reconnaissent les bénéfices de la participation aux opérations et à la gestion des ordres professionnels ou d'un conseil d'administration.

L'employeur tentera de répondre aux demandes de promotion professionnelle de façon opportune.

### *Participation aux conférences et aux congrès*

#### **18.03**

- a. La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'employé et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées 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 directement rattaché au travail de l'employé.
  - iv. un cours ou un séminaire offert par l'association professionnelle 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 fonction 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 visé par le paragraphe 18.03 ~~n'a pas~~ droit à une rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe, ~~sauf dans les circonstances prévues en e) ci-dessus.~~ **Pour plus de clarté, ce paragraphe ne s'applique pas aux employés en congé non payé.**

### *Perfectionnement professionnel*

#### **18.04**

- 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 à des ateliers, à des cours de courte durée, à des comités, à des événements 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, afin d'obtenir les crédits particuliers nécessaires pour satisfaire ou continuer de satisfaire aux normes d'enregistrement ou d'inscription liées à leur profession;
  - 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 permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles;
  - iv. de participer à des ateliers linguistiques, des cours ou des programmes d'immersion afin d'améliorer et/ou d'atteindre leurs compétences linguistiques.
- b. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04a).
- c. L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- d. Lorsqu'un employé est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'Employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e. L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher 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 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.~~

**L'employé a droit à une rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, pour les heures qu'il consacre à une activité de perfectionnement professionnel ou qu'il effectue pour s'y rendre ou en revenir conformément aux dispositions du présent paragraphe. Pour plus de clarté, ce paragraphe ne s'applique pas aux employés en congé non payé.**

- f. L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

### *Normes de sélection*

#### **18.05**

- a. L'employeur doit déterminer les normes de sélection d'attribution des congés en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04. L'employé qui en fait la demande et le représentant de l'Institut auprès du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle recevront un exemplaire de ces normes. Sur demande, l'Employeur procédera à des consultations avec le représentant de l'Institut membre du Comité au sujet des normes de sélection.
- b. Toutes les demandes de congé formulées en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04 seront revues par l'Employeur. L'employeur fournira au représentant de l'Institut membre du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle une liste des personnes qui ont ~~demandé~~ **obtenu ou non** un congé en vertu des paragraphes 18.02 à 18.04.

### *Comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle*

#### **18.07**

- a. En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 18.06, les représentants de l'Employeur et de l'Institut ~~conviennent de constituer~~ **constituent** un Comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle.
- b. Pour les besoins de l'établissement de ce comité, les parties conviennent que les ministères sont responsables de l'application des politiques touchant la promotion professionnelle.
- c. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui n'est pas de sa juridiction ni de son ressort ou ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant la présente convention.



## Article 19 : indemnité de départ

### 19.04 Nomination à un organisme distinct

L'employé qui démissionne pour accepter une nomination dans un organisme énuméré à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable aux termes de l'appendice « F ».

- a.
  - i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité et pour la première (1<sup>re</sup>) 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365).
  - ii. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01(a)(i) ci-dessus.

## Article 21 : droits annuels d'inscription ou de cotisation

**21.01** Sur réception d'une preuve de paiement, l'employeur remboursera comme suit :

- a. le paiement d'un droit d'inscription ou de cotisation qu'il a versé à un organisme ou à un ordre professionnel afin d'être certifié en tant qu'ingénieur professionnel au Canada **ou en tant que spécialiste agréé en géomatique au Canada** ou en tant qu'arpenteur au Canada **ou en tant que planificateur urbain au Canada** ou en tant qu'architecte au Canada ou en tant qu'~~membre à part entière d'une association professionnelle~~ architecte paysagiste professionnel **au Canada**;

ou

- b. le paiement des droits d'inscription ou de cotisation versés aux organismes ou aux ordres professionnels afin d'obtenir sa certification en tant qu'ingénieur professionnel au Canada **et/ou en tant que spécialiste agréé de la géomatique au Canada** et/ou en tant qu'arpenteur au Canada **et/ou en tant que planificateur urbain au Canada** et/ou en tant qu'architecte au Canada et/ou en tant qu'~~membre à part entière d'une association professionnelle~~ architecte paysagiste professionnel **au Canada**, lorsqu'un tel paiement des droits est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'employé.

Le remboursement prévu par le présent article exclut les cotisations impayées pour les années antérieures.

## Article 22 : indemnité de plongée

**22.01** Les employés qui, de par les fonctions de leur poste, doivent faire de la plongée (selon la définition de ce mot figurant ci-après) recevront une indemnité de **vingt-cinq dollars (25 \$)** ~~quinze dollars (15 \$)~~ l'heure. L'indemnité minimale est de deux (2) heures par plongée.

## **Article 25 : hygiène et sécurité**

### **25.02 Stationnement sécuritaire pour les travailleurs de quarts**

**Les employés qui travaillent par quarts et qui doivent arriver au travail avant 6 h ou après 18 h et en repartir avant ou après cette période doivent avoir accès à un stationnement sécuritaire aux frais de l'employeur.**

## Article 28 : utilisation des installations de l'employeur

### Tableaux d'affichage

28.02 **L'Employeur** réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, ~~et y compris, le cas échéant,~~ les tableaux d'affichage électroniques), ~~à l'usage~~ **et met à la disposition** de l'agent négociateur **son système de communication et sa messagerie électroniques** pour l'affichage d'avis ~~officiels~~, dans des endroits 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.

## Article 29 : information

**29.01** L'employeur convient de transmettre à l'Institut, chaque trimestre, une liste de tous les employés **permanents et occasionnels ainsi que des entrepreneurs** de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, **le statut d'emploi avec la durée du contrat** le ministère employeur, **la direction générale, la direction**, la localité et la classification de l'employé **ou de l'entrepreneur** 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 **et entrepreneurs**.



## Article 31 : congé pour les questions concernant les relations de travail

**Modifier le libellé pour tenir compte de l'entente conclue le 20 août 2018 entre le CT et l'Institut sur les congés syndicaux. (Maintien de la rémunération pendant un congé syndical)**

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

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

Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)(a) ou 186(1)(b), du sous-alinéa 186(2)(a)(i), de l'alinéa 186(2)(b), de l'article 187, de l'alinéa 188(a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,  
et
- b. à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

### 31.03 Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail ~~dans la fonction publique~~ et de l'emploi dans le **secteur** public **fédéral**,  
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

### 31.04 Audiences des services essentiels de la Commission des relations de travail et de l'emploi du secteur public fédéral, Séances d'une commission d'arbitrage, d'une Commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé qui représente l'Institut devant **une audience des services essentiels de la Commission des relations de travail et de l'emploi du secteur public fédéral**, une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

### **31.12 Réunions entre l'Institut et la direction**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé, **y compris un temps de préparation raisonnable et le temps de déplacement, s'il y a lieu**, à l'employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

## Article 32 : sous-traitance

~~32.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.~~

32.01 L'Employeur planifie d'utiliser les employés en poste ou d'embaucher de nouveaux employés 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. Cependant, pour répondre aux exigences opérationnelles, les gestionnaires de la fonction publique peuvent choisir de sous-traiter des services professionnels dans certaines circonstances au lieu de faire une nomination en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

32.02 L'employeur maintient la pratique exemplaire selon laquelle tout effort raisonnable est déployé pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

32.03 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux parties, les représentants du Ministère et de l'IPFPC se réunissent pour discuter des plans de dotation existants et à venir et des enjeux associés à la sous-traitance tels que :

- l'effet sur les conditions de travail pour les membres de l'IPFPC,
- la gestion des services offerts par les entrepreneurs,
- la durée prévue du contrat pour les entrepreneurs,
- le transfert des connaissances au personnel du ministère,
- les solutions de rechange à l'utilisation d'entrepreneurs de l'extérieur pour les services habituellement fournis à l'interne,
- le recours aux détachements ou aux affectations d'autres ministères.
- S'assurer qu'aucun poste à temps plein ne sera retiré de l'organisation à cause de la sous-traitance.

32.04 Le recours à la sous-traitance ne devrait normalement être envisagé que pour :

- a) des contrats qui n'entraîneront pas la perte de postes actuellement occupés par des membres de l'IPFPC.
- b) des besoins à court terme (moins de deux ans) qui ne peuvent raisonnablement être comblés par le personnel existant
- c) le travail nécessitant une connaissance ou une formation spécialisée non accessible pour le personnel existant

**d) des besoins à plus long terme que s'il est clairement démontré que l'utilisation d'entrepreneurs de l'extérieur est la seule solution viable pour la prestation du service.**

**32.05 Un employé potentiellement touché par un réaménagement des effectifs prévu a la préférence sur un sous-traitant si l'employé est capable de faire le travail nécessaire.**

## Article 37 : consultation mixte

**37.02** Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle **et à la sous-traitance**. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national, au gré des parties.

**37.03** ~~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.

### *Réunions du Comité consultatif mixte*

**37.05** 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 préparation et** de déplacement raisonnable, le cas échéant.

## **Article 40 : employés à temps partiel**

**L'Institut se réserve le droit de présenter un libellé à une date ultérieure.**

## **Article 41 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé**

**41.01** 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. **L'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé ne doit pas reposer sur une compétence ou un comportement qui pourrait faire ou fera l'objet d'une mesure disciplinaire ni mentionner cette compétence ou ce comportement;**
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.
- c. si, dans le cadre de l'appréciation du rendement, le formulaire ou les instructions changent ils sont remis à l'employé.

### **NOUVEAU**

#### **Évaluation du rendement**

**XX.01 Au début de la période d'évaluation, l'employeur doit clairement énoncer et fournir par écrit à l'employé les normes de rendement requises et les objectifs de rendement servant à évaluer son rendement.**

**XX.02 Si la formation n'est pas disponible ou ne lui a pas été offerte, l'employé n'est pas évalué pour les objectifs de rendement pour lesquels cette formation est requise.**

## **Article 43 : harcèlement sexuel**

**Question traitée à la table centrale.**



## **Article 44 : élimination de la discrimination**

**L'Institut se réserve le droit de présenter un libellé à une date ultérieure.**

## Article 45 : indemnité de facteur pénologique

### Généralités

Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation ~~qui se trouvent au Service correctionnel du Canada~~, sous réserve des conditions suivantes.

**45.01** L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui **exerce des fonctions**, ~~en raison des fonctions exercées~~ dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, ~~assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe des Services correctionnels.~~

**45.02** ~~Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissement multi-niveau), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.~~

### 45.03 Montant de l'indemnité de facteur pénologique

#### Indemnité de facteur pénologique

#### Niveau de sécurité de l'établissement

~~Maximal~~

~~Moyen~~

~~Minimal~~

~~2 000 \$~~

~~1 000 \$~~

~~600 \$~~

**Remplacer les indemnités actuelles par une indemnité de 25 \$ l'heure, sans égard au niveau sécuritaire.**

### Application de l'indemnité de facteur pénologique

**45.04** L'indemnité de facteur pénologique ~~n'est~~ **également** versée ~~qu'~~ aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif **ou offrant des services aux** ~~ou détachés auprès des~~ collègues de personnel correctionnel, ~~des~~ **aux** administrations régionales et ~~de~~ à l'administration centrale des Services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 45.01 ci-dessus s'appliquent.

**45.05** L'applicabilité de l'indemnité de facteur pénologique à un poste et le niveau d'application de l'indemnité de facteur pénologique à un poste sont déterminés par l'employeur à la suite de consultations avec l'agent négociateur.

**45.06** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.09 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une indemnité de facteur pénologique pour **chaque heure à laquelle** ~~chaque mois au cours duquel il touche un minimum de soixante-quinze (75) heures de rémunération dans un ou des postes auxquels~~ s'applique l'indemnité de facteur pénologique.

~~45.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.08 ci-dessous, l'indemnité de facteur pénologique est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'indemnité de facteur pénologique est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'indemnité de facteur pénologique s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'indemnité de facteur pénologique, il touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ait rempli les fonctions pendant au moins soixante-quinze (75) heures en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.~~

~~45.08 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'indemnité de facteur pénologique est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'indemnité de facteur pénologique s'applique, ou auquel nulle indemnité de facteur pénologique s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il a droit pour le poste auquel il est temporairement affecté, y compris l'indemnité de facteur pénologique, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'indemnité de facteur pénologique, à laquelle il a droit dans son poste normal, il touche l'indemnité de facteur pénologique applicable à son poste normal.~~

## Article 46 : rémunération

L'« administration de la paie » et les « taux de rémunération » feront l'objet de discussion à la table centrale.

## **Article 48 Durée de la convention**

**La « durée » de la convention sera abordée à la table centrale**

## **Annexe A :**

**En plus des taux de rémunération qui seront abordés à la table centrale, voici les propositions particulières des groupes :**

**Le Syndicat désire obtenir pour tous ses membres la parité salariale avec les professionnels de l'Ontario qui occupent des postes et des niveaux similaires, quel que soit leur lieu de résidence au Canada.**

## **Annexe B**

Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet de la durée du travail

**L'Institut se réserve le droit de présenter un libellé à une date ultérieure.**

## Annexe C

Protocole d'accord : essais en mer

Les employés du groupe Architecture, génie et arpentage ~~au ministère de la Défense nationale~~ qui effectuent des essais en mer dans les conditions suivantes sont rémunérés comme suit :

1.
  - a. Lorsque l'employé est tenu d'être à bord d'un vaisseau ~~de guerre~~, d'un sous-marin, d'un bâtiment auxiliaire ou d'un bâtiment de port pour effectuer des essais, réparer des défauts sur un vaisseau embarqué ou déverser des munitions, il est rémunéré pour toutes les heures travaillées, au taux de rémunération applicable, c'est-à-dire au taux horaire pour les heures de travail régulières de l'employé et au tarif approprié pour les heures supplémentaires additionnelles;  
ou  
pour toutes les heures passées à bord au taux des heures normales jusqu'à un maximum de quinze (15) heures, si ce dernier montant est plus élevé.
  - b. En outre, l'employé reçoit une indemnité d'essais en mer équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire pour chaque demi-heure (1/2) pendant laquelle il est tenu d'être à bord d'un sous-marin.



## **ANNEXE E**

### **Réaménagement des effectifs**

**Cette question est négociée à la table centrale**

## **Annexe « G »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (ci-après appelé l'Employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) sur le soutien au mieux-être des employés

**Cette question est négociée à la table centrale**

## **NOUVEL ARTICLE PROBLÈMES LIÉS À LA PAYE – PHÉNIX**

**Question traitée à la table centrale.**

**L'Institut se réserve le droit de présenter un libellé à une date ultérieure.**

## **NOUVEL ARTICLE PROBLÈMES LIÉS AU MILIEU DE TRAVAIL**

**Télétravail et espaces à bureaux**

**L'Institut se réserve le droit de présenter un libellé à une date ultérieure.**

## **NOUVEL ARTICLE VIOLENCE FAMILIALE**

**L'Institut se réserve le droit de présenter un libellé à une date ultérieure.**

## **NOUVEL ARTICLE CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES DES MC DE LA GRC**

**Question traitée à la table centrale.**

**L'Institut se réserve le droit de présenter un libellé à une date ultérieure.**

## **NOUVEL article    Intégrité professionnelle**

**Les parties reconnaissent que la prestation d'analyses et de conseils objectifs, impartiaux et fondés sur des données probantes est essentielle aux valeurs et à l'éthique de la fonction publique, comme le reflète le Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Les employés sont tenus d'agir d'une manière compatible avec le principe consistant à formuler des analyses et des conseils objectifs, non partisans et fondés sur des données probantes.**

## **Nouvel annexe Intégrité scientifique**

**Référence au protocole d'accord joint en annexe aux conventions collectives SP et RE**