

**APPENDICE A
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

L'Employeur propose d'appliquer les augmentations suivantes aux taux de rémunération conformément à l'appendice « XX » — Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'application de la convention collective.

Les montants relatifs à la période antérieure à la date de mise en œuvre seront versés à titre de paiement rétroactif, conformément à l'appendice XX — Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

RAJUSTEMENT SALARIAL

En vigueur à compter du **1^{er} octobre 2018**

HR – Recherche historique

- Un rajustement salarial de 1,35 % applicable aux employés à tous les niveaux du sous-groupe Recherche historique « HR ».

MA – Mathématiques

- Un rajustement salarial de 1,0 % applicable aux employés à tous les niveaux du sous-groupe Recherche historique « MA ».

SE-RES – Recherche scientifique, chercheur scientifique

- Un rajustement salarial de 0,75 % applicable aux employés à tous les niveaux du sous-groupe Recherche scientifique, chercheur scientifique « SE-RES ».

SE-REM – Recherche scientifique, directeur de recherche

- Un rajustement salarial de 3,0 % applicable aux employés à tous les niveaux du sous-groupe Recherche scientifique, directeur de recherche « SE-REM ».

DS – Service scientifique de la défense

- Un rajustement salarial de 0,75 % applicable aux employés à tous les niveaux du sous-groupe Service scientifique de la défense « DS ».

**ARTICLE 7
PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR**

Préambule

Les parties reconnaissent le besoin de promouvoir la créativité et l'innovation. Aux fins du présent article, le mot « publications » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, **les ensembles de données**, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.

**ARTICLE 9
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

9.08 Repas

- a. Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de **douze dollars (12,00 \$) dix dollars et cinquante cents (10,50 \$)** pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de **douze dollars (12,00 \$) dix dollars et cinquante cents (10,50 \$)** 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 18
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

18.02 Congé de deuil payé

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, 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 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), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le petit-fils ou la petite-fille, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère, **le gendre ou la bru, et un tout** parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, **ou une personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et lui. L'employé a droit à un congé de deuil payé pour une personne qui tient lieu de membre de sa famille une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.**
- d. L'employé a droit à 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 d'un grand-parent de l'époux.
- f. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère **ou son délégué** peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une manière différente que celui qui est prévu aux alinéas 18.02a) et 18.02d).

18.11 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA ~~PROCHE~~ FAMILLE

- ~~b.~~ Aux fins du présent article, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, 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), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, **le gendre ou la bru**, le petit-fils ou la petite-fille, les grands-parents de l'employé, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, **ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.** ~~la proche famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.~~

18.14 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers et les enfants en tutelle de l'employé), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, les petits-enfants, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé, **ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

ARTICLE 19 PROMOTION PROFESSIONNELLE

19.03 Conférences et perfectionnement professionnel

a. Conférences professionnelles ou scientifiques

(nouveau)

- iii. **L'approbation ou le refus définitif d'assister à des conférences professionnelles ou scientifiques en vertu de l'alinéa 19.03 (a) sera communiqué à l'employé au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription à la conférence ou la date limite d'envoi des résumés, selon la première éventualité, à condition que sa demande de participer à une conférence professionnelle ou scientifique en vertu de l'alinéa 19.03 (a) soit présentée au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date limite d'inscription à la conférence ou la date limite d'envoi des résumés, selon la première éventualité.**

Renuméroter en conséquence.

b) Perfectionnement professionnel

- v. 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. **Lorsque l'activité de perfectionnement professionnel a lieu à l'extérieur du Canada, les dispositions des Directives sur le service extérieur peuvent s'appliquer conformément à la DSE 3 – Application.**

19.04 Normes de sélection

- a. ~~Si~~ L'Employeur détermine les normes de sélection d'attribution des congés en vertu des paragraphes 19.02 et 19.03 pour une classification en particulier, 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.

ARTICLE 22 DROITS D'INSCRIPTION

22.03 Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un conseil d'administration n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'un employé :

L'Employeur remboursera certains coûts liés aux cotisations d'un employé à une société scientifique ou professionnelle se rapportant au domaine d'expertise de cette personne ou à la recherche effectuée par celle-ci dans le cadre de son travail, et lorsque l'Employeur est convaincu que les coûts engagés pour l'employé par la Couronne pour des frais liés à des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, comme des frais d'inscription à des conférences, de publication, ou de formation, sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.

Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'Employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour un non-membre et les frais pour un membre en lien avec des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, que la Couronne aurait pu réaliser des économies financières, l'employé-e aura droit au remboursement du moins élevé des montants suivants, sans toutefois dépasser la somme de mille **cinq cent** dollars (**1 500 \$**) (~~1 000 \$~~) :

- i. le coût annuel des cotisations;
ou
- ii. les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de l'employé-e.

~~Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} avril 2017.~~

ARTICLE 29 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

29.01 Accès d'un représentant de l'Institut

Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'Employeur pour les affaires régulières de l'Institut, **pour aider à régler une plainte ou**

un grief, 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.

Tableaux d'affichage

29.02 L'Employeur réserve un espace raisonnable sur ~~les~~ tableaux d'affichage (y compris, le cas échéant, les tableaux d'affichage électroniques) à l'usage de l'agent négociateur 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.

(nouveau)

29.04 L'Employeur fournit un environnement ou un lieu de réunion privé et facilement accessible pour que ses employés puissent rencontrer un délégué syndical ou un représentant du personnel de l'Institut dans chaque lieu de travail.

APPENDICE D

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (IPFPC) EN CE QUI CONCERNE L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Le présent PA a pour but d'établir un cadre pour l'élaboration conjointe de politiques et de directives sur l'intégrité scientifique entre l'IPFPC et le Conseil du Trésor, et entre l'IPFPC et les ministères.

Les parties au présent accord reconnaissent que l'intégrité scientifique fait partie intégrante du travail du ministère et de l'employé. Il est essentiel au processus décisionnel de l'administration publique d'assurer et de renforcer l'intégrité scientifique, et il incombe à tous les employés de le faire. Ainsi, les décisionnaires pourront puiser dans les données scientifiques et de sciences sociales probantes de haute qualité, rigoureuses et d'application générale pour éclairer leurs décisions. L'intégrité scientifique comprend l'application des concepts de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, visant à éviter les conflits d'intérêts ainsi que l'assurance du respect de normes élevées d'impartialité et d'éthique en matière de recherche. Dans ce contexte, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'encourager une culture d'intégrité scientifique au sein du domaine des sciences et des recherches gouvernementales.

GROUPE RECHERCHE (RE)

Le gouvernement du Canada croit fermement que les sciences gouvernementales devraient être accessibles au public et qu'elles forment un élément important d'un processus décisionnel fondé sur des éléments probants.

La Directive sur la gestion des communications stipule que les porte-parole et les experts en la matière peuvent s'exprimer publiquement sur leur propre domaine d'expertise et sur leur recherche, dans le respect du Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Les administrateurs généraux ont été invités à faire preuve d'une attention constante à la mise en œuvre des exigences de politique de leurs ministères qui permettent aux scientifiques du gouvernement de parler publiquement de leurs travaux. Dans le cadre de la mise en œuvre, les administrateurs généraux devraient communiquer directement avec les employés de leurs ministères afin de s'assurer qu'ils sont au courant de la politique de communication et de la façon dont elle s'applique.

Les parties reconnaissent l'importance de faire l'équilibre entre les exigences liées à l'intégrité scientifique et celles du Code de valeurs et d'éthique du secteur public tel qu'il a été adopté le 2 avril 2012.

Les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique comprennent la publication de renseignements et de données scientifiques à l'intention du public en temps utile et conformément à la Directive du gouvernement du Canada sur le gouvernement ouvert, l'attribution et la reconnaissance des contributions de la science et des scientifiques du gouvernement du Canada, lorsqu'approprié, la reconnaissance dans des publications officielles ou dans des communications où une contribution importante (significative) a été faite aux programmes, aux politiques ou aux règlements, y compris les noms et les rôles des personnes qui y ont contribué de façon importante.

En outre, les principes et les lignes directrices en matière d'intégrité scientifique permettent que la science soit de grande qualité, libre d'une interférence politique, commerciale et des clients, assure l'éducation des employés du ministère ou de l'organisme sur le rôle de la science dans la prise de décisions fondée sur des éléments probants. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel, et du rôle des employés dans l'élaboration des politiques du gouvernement et les conseils qu'ils lui donnent.

Mise en œuvre et gouvernance

Les ministères qui emploient plus de 10 membres des groupes RE ou SP doivent élaborer et **tenir à jour** leurs propres politiques et procédures sur l'intégrité scientifique en collaboration avec les représentants de l'IPFPC de leurs lieux de travail respectifs. Ces politiques traiteront des principes et des lignes directrices indiquées plus haut, y compris le droit de parler publiquement prévu dans la convention collective. Elles doivent être achevées dans les dix-huit (18) mois suivant la signature du présent PA, **ou dans les dix-huit (18) mois suivant l'atteinte du seuil de 10 membres**. Les ministères, en collaboration avec l'IPFPC, s'efforceront de créer une politique commune qui peut servir de modèle par les ministères dans l'élaboration de leurs propres politiques sur

l'intégrité scientifique. Elle doit être achevée dans les six (6) premiers mois suivant la signature de cette convention collective.

Les ministères doivent rendre compte chaque année au Comité national de consultation patronale-syndicale sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du présent PA et des politiques ministérielles. De plus, **le Comité de gouvernance, composé du** ~~le~~ **secrétaire du Conseil du Trésor, de la conseillère scientifique en chef (une fois nommée) et de la présidente de l'IPFPC, se réunira** ~~se réuniront~~ **chaque année pour faire le bilan des progrès et décider de la marche à suivre.**

NOUVEL APPENDICE XX

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉGIME DE RÉMUNÉRATION ET LE SYSTÈME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES DES SERVICES SCIENTIFIQUES DE LA DÉFENSE (DS)

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'entente conclue entre le gouvernement du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelés « les parties ») relativement au Régime de rémunération du groupe Services scientifiques de la défense et au Cadre de progression de carrière des DS (communément appelé le Système d'administration des salaires [SAS] des DS).

Les parties reconnaissent la nécessité d'évaluer l'efficacité et la pertinence de tous les éléments du Régime de rémunération/SAS du groupe Services scientifiques de la défense, y compris les défis inhérents à la vaste gamme de tâches effectuées par les employés du sous-groupe DS.

À cette fin, les parties créeront un comité mixte chargé d'examiner le système et les structures en place au sein du Régime de rémunération/SAS du groupe des Services scientifiques de la défense. Ce comité mixte bénéficiera de la direction et du soutien des hauts dirigeants des deux parties, comme les sous-ministres adjoints ou les hauts fonctionnaires élus de l'Institut. Il se réunira régulièrement et de façon continue, rendra compte des progrès réalisés et obtiendra une rétroaction opportune de la haute direction.

Le comité mixte sera établi dans les 180 jours suivant la signature du présent PE et sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur (le MDN) et du syndicat. Il sera coprésidé conjointement par un représentant de l'employeur (du MDN) et un représentant du syndicat, qui en rédigeront le mandat en étroite collaboration. Les recommandations seront adoptées d'un commun accord par les parties. La présente convention peut être modifiée d'un commun accord également.

Le comité mixte examine les questions suivantes à l'appui des recommandations concernant le Régime de rémunération/SAS du groupe Services scientifiques de la défense.

GROUPE RECHERCHE (RE)

- Les barrières simples ou doubles;
- Les mécanismes d'octroi des augmentations d'échelon de rémunération;
- Le mécanisme de recours indépendant du groupe DS;
- L'accompagnement et le soutien des salariés dans le processus de promotion;
- La cohérence et la transparence dans l'évaluation des promotions;
- Les effets des périodes de congé prolongé comme le congé de maternité ou parental, le congé de maladie ou le congé de maladie pris dans le cadre du Programme de soutien au mieux-être des employés;
- La communication d'une rétroaction suffisamment détaillée sur les critères auxquels l'employé a satisfait et ceux auxquels il n'a pas satisfait;
- La composition du Comité d'avancement professionnel du groupe DS;
- Les pratiques exemplaires concernant les systèmes en place dans le secteur public fédéral;
- L'intégration des éléments du Régime de rémunération des DS dans le cadre plus large de l'avancement professionnel des DS, en consultation avec l'agent négociateur;
- L'interaction entre les processus de l'entente de rendement de la fonction publique et les processus d'évaluation du perfectionnement professionnel des DS
- La nature de l'attribution de nouveaux types de fonctions aux membres du sous-groupe DS en ce qui a trait aux critères de promotion depuis la dernière révision du Régime de rémunération;
- Toute autre question relative au Régime de rémunération du groupe des Services scientifiques de la défense (SAS) que le comité mixte juge pertinente et dans son intérêt d'examiner.

L'employeur accorde un congé payé pour affaires syndicales aux employés qui participent aux réunions de ce comité, et leur accorde un temps de déplacement raisonnable.

Le comité tâchera d'exécuter son mandat dans les deux ans suivant sa mise sur pied. Les délais prévus dans le présent PE peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties. Si ces dernières ne parviennent pas à s'entendre dans les dix-huit (18) mois suivant la mise en place du comité mixte, ou en tout temps avant ce moment, elles conviennent de nommer conjointement un médiateur.

GROUPE RECHERCHE (RE)

À compter de la date de signature de la convention collective, le Régime de rémunération des DS sera sous l'autorité et la responsabilité directes du MDN, à l'instar des autres cadres d'avancement professionnel établis par l'administrateur général en consultation avec les agents négociateurs autorisés.

Avant d'apporter des changements au Régime de rémunération du groupe des Services scientifiques de la défense (SAS), Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) procédera à une évaluation de faisabilité pour que les parties soient convaincues que les changements proposés n'accroissent pas la complexité du système et n'entravent pas sa mise en œuvre, ce qui aurait des répercussions négatives sur le sous-groupe DS. À cette fin, les changements seront mis en œuvre de façon prospective, sans incidence rétroactive.

Les modifications que les parties jugeront nécessaires par suite de cette évaluation seront apportées dès que possible, et la convention collective sera modifiée en conséquence dans les plus brefs délais.

La convention collective sera automatiquement rouverte afin d'y incorporer toute recommandation du comité concernant les barrières simple et double, ainsi que toute modification qui s'ensuit aux notes sur la rémunération. La mise en œuvre et l'entrée en vigueur de tout changement aux barrières simple et double se feront à la première occasion, sous réserve de l'approbation de SPAC concernant la faisabilité de l'administration des salaires.