

Lexique des termes et des définitions

(Also published in English as *Glossary of Terms and Definitions*)

Table des matières

Objet	1
Termes et définitions	1

Objet

Bon nombre de mots et d'expressions utilisés dans ce volume ont une signification particulière dans le contexte de la gestion du personnel et de l'administration de la paye dans la fonction publique. La définition des mots et des expressions les plus souvent utilisés figure dans le présent chapitre.

Termes et définitions

Abandon de poste (*abandonment of a position*) — désigne l'absence volontaire, mais non autorisée du travail, pour une période d'une semaine ou plus (LEFP article 27 abrogée en 1992);

affectation intérimaire (*acting assignment*) — désigne la situation de l'employé qui doit remplir temporairement les fonctions d'un niveau de classification supérieur pendant au moins la période d'admissibilité prévue dans la convention collective pertinente ou dans les conditions d'emploi applicables à son niveau de titularisation;

agent négociateur (*bargaining agent*) — désigne une association d'employés qui a été accréditée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation et dont l'accréditation n'a pas été annulée;

assimilation (*assimilation*) — voir **suppression du taux maintenu**;

augmentation (*increment*) — désigne un passage à l'échelon supérieur suivant dans une fourchette de taux de rémunération comprenant des échelons intermédiaires;

augmentation statutaire (*statutory increase*) — voir **augmentation**;

barrière (*barrier*) — désigne un point de l'échelle des taux qui ne peut être dépassé que si certaines normes de compétence et de performance sont atteintes;

cadre de direction (*executive*) — désigne toute personne classée dans le Groupe de la direction et employée dans la fonction publique au sens de la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Cette définition comprend les employés appartenant aux groupes GX et aux niveaux EX-1 à EX-5;

catégorie professionnelle (*occupational category*) — désigne les catégories d'employés comme suit :

- gestion;
- scientifique et professionnelle;
- technique;

- administration et du service extérieur;
- soutien administratif;
- exploitation;

catégories résiduelles (*residual classes*) — désigne un poste faisant partie d'un groupe établi qui n'est pas converti à un nouveau groupe et/ou niveau ou à un nouveau système de classification et/ou une nouvelle structure de rémunération. **Remarque** : n'a pas la même définition que la protection salariale;

certificat de nomination (*certificate of appointment*) — désigne

- a) le document exigé aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est rempli au moment de la nomination d'un employé à un poste dans la fonction publique;
- b) une lettre d'offre d'emploi dans les cas de nomination

cessation d'emploi involontaire (*involuntary termination*) — désigne une cessation d'emploi involontaire du service d'un employé parce que ce dernier a omis d'être nommé à un poste pendant la période de priorité d'employé en congé (LEFP paragraphe 30 (4));

classification (*classification*) — désigne le groupe et le sous-groupe (s'il y a lieu) professionnels et niveau attribué à un poste;

conditions d'emploi non salariales (*non-salary terms and conditions*) — désigne les articles de la convention collective, du régime de rémunération ou des conditions d'emploi qui ne sont pas liés à la rémunération reçue par un employé pour l'exécution des fonctions du poste. Sont comprises, sans s'y limiter, le congé, l'indemnité de départ, les indemnités, le précompte des cotisations, les heures de travail, les heures supplémentaires, etc.;

congé de réadaptation (*rehabilitation leave*) — désigne un avantage accordé aux membres de la Force régulière en service, le 31 mars 1972, pour leur permettre de s'adapter à la vie civile après avoir servi dans la Force régulière; ce congé remplace l'indemnité de départ. Un membre qui s'est enrôlé ou réenrôlé dans la Force régulière ou y a été transféré après le 1^{er} mars 1972, n'a pas droit au congé de réadaptation;

congé de retraite (*retiring leave*) — désigne une forme de gratification de fin d'emploi versée à un employé en situation de cessation d'emploi en reconnaissance de ses états de service. Règle générale, ce type d'allocation équivaut au prolongement du salaire de la personne pour un laps de temps déterminé pendant lequel l'employé n'a pas à se présenter au travail;

congédiement (*discharge*) — désigne une cessation d'emploi involontaire pour raison d'infraction à la discipline ou d'inconduite;

conjoint(e) (*spouse*) — désigne la personne mariée à l'employé ou une personne qui, avec l'employé, a signé une déclaration indiquant à toutes fins et intentions que cette personne a été pendant une année ou plus représentée comme la ou le partenaire de l'employé;

contigu (*contiguous*) — désigne voisin, proche;

convention collective (*collective agreement*) — désigne une convention écrite, conclue en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, entre l'employeur et l'agent négociateur, qui renferme des dispositions concernant les conditions d'emploi et d'autres questions connexes;

convention collective pertinente (*relevant collective agreement*) — désigne la convention collective du groupe professionnel dans lequel le poste de l'employé est classifié. La convention collective du groupe de l'administration des programmes est la convention pertinente pour les employés des groupes de la gestion du personnel, de l'organisation et des méthodes et des stagiaires en administration;

date d'augmentation (d'échelon) (*pay increment date*) — désigne un jour civil où doit être versée une augmentation d'échelon. Il s'agit habituellement de la date d'anniversaire, du lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon et, ce qui est beaucoup moins fréquent, une date trimestrielle telle que le premier jour des mois de janvier, d'avril, de juillet et d'octobre;

décès (*death*) — désigne perte de vie involontaire ou volontaire;

décision arbitrale (*arbitral award*) — désigne une décision rendue soit par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, soit par un arbitre, et n'ayant trait qu'aux conditions d'emploi qui ne pourraient être établies au moyen de la négociation collective;

décision Buchmann (*Buchmann decision*) — désigne la déposition du grief d'un employé de l'ADRC portant sur le taux de rémunération accordé à l'occasion d'une promotion. L'employé a été promu durant la période de rétroactivité, et lorsque les taux de rémunération ont été appliqués, son traitement a été rajusté conformément à la décision Lajoie. Cette méthode lui accordait un taux inférieur au recalcul, à la suite de quoi il a déposé un grief. (dossier CRTFP 166-34-30637 du 31 janvier 2002.);

décision Lajoie (*Lajoie decision*) — désigne la déposition d'un grief d'un employé portant sur les recalculs des taux de rémunération durant la période de rétroactivité, à la suite duquel la Cour fédérale a établi la procédure à cet égard. La date effective est le 27 juillet 1999. (décision de 1992 de la Cour d'appel fédérale n° 149N.R.223.);

démission (*resignation*) — désigne une cessation d'emploi volontaire de l'employé, autre qu'à la fin d'une période déterminée. L'employeur doit accepter la démission afin qu'elle soit en vigueur (LEFP article 26);

document de nomination (*appointment document*) — voir **certificat de nomination**;

durée de l'emploi (*type of tenure*) — désigne la période d'emploi. Par exemple une période déterminée par des dates de début et de fin d'emploi ou une période indéterminée pour laquelle il n'y a pas de date de fin d'emploi;

emploi continu (*continuous employment*) — désigne une (1) ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique* comportant des interruptions permises uniquement dans la mesure où elles sont prévues dans les conditions d'emploi qui s'appliquent à l'employé;

emploi pour une durée déterminée (*specified term employment*) — Emploi, à temps partiel ou à temps plein, qui prend fin à une date déterminée;

employé (*employee*) — désigne une personne tel que défini dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;

employé à temps partiel (*part-time employee*) — désigne un employé dont les heures de travail normales sont inférieures aux heures de travail prévues par semaine de travail normale ou par journée de travail normale pour un employé à temps plein de la même catégorie professionnelle et du même niveau;

employé en situation d'employé occasionnel (*employee in casual status*) — désigne une personne employée pour une période déterminée dans un ministère ou organisme figurant dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), jusqu'à ce qu'elle ait accompli, à ce titre, une période de six (6) mois sans interruption d'emploi de plus de cinq (5) jours ouvrables;

employé n'étant pas en situation d'employé occasionnel (*employee not in casual status*) — désigne une personne employée pour une période déterminée dans un ministère ou organisme figurant dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) pour une période de six (6) mois ou plus sans interruption d'emploi de plus de cinq (5) jours ouvrables;

employé nommé pour une période indéterminée (*indeterminate employee*) — désigne une personne nommée pour une période indéfinie;

employé non représenté (*unrepresented employee*) — désigne un employé occupant un poste appartenant à l'un quelconque des groupes AT, CA, MM, OM, PE et étudiant, qui n'est pas considéré comme un employé au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Un tel employé n'est pas assujéti à la négociation collective et n'est pas assujéti à la retenue des cotisations;

employé occasionnel (*casual employee*) — désigne

- toute personne nommée à titre temporaire en vertu du paragraphe 21.2 de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(LEFP\)](#); ou

- toute autre personne nommée pour une durée déterminée en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(LEFP\)](#), à moins que la durée de l'emploi soit de trois (3) mois ou plus, ou ayant travaillé pendant trois (3) mois ou plus sans interruption d'emploi de plus de cinq (5) jours ouvrables;

employé représenté (*represented employee*) — désigne un employé, selon la définition qu'en donne la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), occupant un poste non désigné comme essentiel;

employé saisonnier (*seasonal employee*) — désigne une personne embauchée pour travailler une période précise de l'année (saison) à chaque année;

employé terme pour une période déterminée (*term employee*) — voir **emploi pour une durée déterminée**;

étudiants (*students*) — désigne les employés visés à la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (LGFP) et à la [Loi sur l'indemnisation des agents de l'État](#). Toutefois, ces employés ne sont pas assujettis à la [Loi sur les relations de travail dans la fonction publique](#) (LRTFP) et, en raison d'un décret d'exclusion pris en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (LEFP), ils ne peuvent se présenter à des concours internes pendant qu'ils travaillent comme étudiants. Cette mesure est en vigueur depuis le 1^{er} avril 1997;

fin d'une nomination à durée déterminée (*end of specified term*) — désigne la cessation d'emploi à la fin d'une période déterminée pour laquelle un employé a été embauché (LEFP article 25);

Fonction Publique (*Public Service*) — désigne les divers postes dans quelque ministère ou section du gouvernement exécutif du Canada ou relevant d'un tel ministère ou d'une telle section, y compris ceux du Sénat, de la Chambre des communes du Canada, de la Bibliothèque du Parlement et de tout office, commission, société, corporation ou section de la fonction publique du Canada mentionné à l'annexe I de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (partie I, article 3(1) de la LPFP);

fonction publique aux fins du service continu ou discontinu (*Public Service for purposes of continuous/discontinuous service*) — désigne un emploi dans la fonction publique au sens de la [Loi sur les relations de travail dans la fonction publique](#) (LRTFP);

fonction publique aux fins de la LRTFP (*Public Service for the purposes of the PSSRA*) — désigne plusieurs postes auprès de ministères ou autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à [l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique](#) (LRTFP) ou qui en relèvent;

fonction publique aux fins du RCEFP (*Public Service for purposes of the PSTCER*) — désigne la même définition que lui donne la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP) (Public Service for purpose of the PSTCER);

fourchette des taux (*range of rates*) — désigne les taux de rémunération, du minimum au maximum, payables aux employés d'un groupe et d'un niveau donnés, tel qu'établie par une convention collective ou un régime de rémunération;

gratification en espèces (*cash gratuity*) — désigne un paiement forfaitaire versé à un employé à la fin de la période d'emploi en reconnaissance de ses états de service;

heures supplémentaires (*overtime*) - désigne

a) pour un employé à temps plein les heures effectuées en sus des heures normales de la journée ou de la semaine de travail ou des heures de travail prescrites par le sous-chef à l'égard d'un employé, mais ne comprenant pas les heures effectuées un jour férié;

b) pour un employé à temps partiel les heures effectuées en sus des heures de la journée ou de la semaine de travail normale d'un employé à temps plein du groupe professionnel et du niveau de l'employé, mais ne comprenant pas les heures effectuées un jour férié;

indemnité (*allowance*) — désigne la rétribution payable à l'égard d'un poste ou de certains postes d'un groupe en raison de fonctions spéciales, ou la rétribution payable pour des fonctions qu'un employé doit exécuter en plus des fonctions inhérentes à son poste;

jour de repos (*day of rest*) - désigne

a) pour un employé à temps plein un jour, à l'exception d'un jour férié, pendant lequel l'employé n'est pas ordinairement tenu d'accomplir les fonctions de son poste pour d'autres raisons que du fait qu'il est en congé;

b) pour un employé à temps partiel un jour pendant lequel un employé n'est pas ordinairement tenu d'accomplir les fonctions de son poste pour d'autres raisons que du fait qu'il est en congé. Deux (2) jours de repos par semaine sont désignés jour de repos à l'égard des employés à temps partiel. Ceci n'inclut pas les journées de travail non prévues à l'horaire;

jour férié (*holiday*) — désigne une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 heure de la journée désignée le jour férié;

journée de travail non prévue à l'horaire (*non-scheduled working day*) — désigne une journée de travail imprévue ou qui ne fait pas partie de l'horaire régulier de l'employé;

journées de rémunération (*compensation days*) — désigne les journées que compte une période de paye à l'exception des jours habituels de repos;

journées de travail (*working days*) — désigne les journées où l'employé doit normalement exécuter les fonctions du poste;

lettre d'accord (*letter of understanding*) — désigne un document signé par l'employeur et les agents négociateurs pendant qu'une convention est en vigueur; en règle générale, un tel document modifie ou annule une clause ou contient un ajout à un article;

lettre d'autorisation (*letter of authorization*) — désigne un document émis par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, autorisant les nouveaux taux de rémunération des groupes non représentés, de certains cadres supérieurs n'appartenant pas à la catégorie de la gestion et du Groupe direction;

ministère d'accueil (*host department*) — désigne le ministère qui embauche l'employé pour une période déterminée;

ministère d'attache (*home department*) — désigne le ministère qui accorde le congé non-payé;

mise en disponibilité (*lay-off*) — désigne une cessation d'emploi involontaire du service d'un employé en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction (LEFP paragraphe 29 (1));

mutation (*transfer*) — désigne la nomination à un poste qui n'est pas régi par les règles concernant la promotion ou la rétrogradation;

mutation volontaire (*voluntary transfer*) — désigne une nomination à laquelle ne s'appliquent pas les règles de promotion ou de rétrogradation;

niveau de classification inférieur (*lower classification level*) — désigne le taux de rémunération maximal du poste auquel l'employé est affecté en vue d'en exercer les fonctions. Ce taux est inférieur au taux de rémunération maximal du poste d'attache précédent. Par exemple : différence de 1 \$ ou plus pour les taux annuels et de 0,01 \$ pour les taux horaires;

niveau de classification supérieur (*higher classification level*) — désigne le taux de rémunération maximum du poste auquel l'employé est affecté en vue d'en exercer temporairement les fonctions, qui est supérieur au taux de rémunération maximum du poste d'attache. Par exemple : différence de 1 \$ ou plus pour les taux annuels et de 0,01 \$ ou plus pour les taux horaires;

niveau inférieur (*lower level*) — voir **niveau de classification inférieur**;

niveau supérieur (*higher level*) — voir **niveau de classification supérieur**;

niveau supérieur exclu (*senior excluded level*) — désigne un employé occupant un poste désigné de gestion ou un poste de confiance;

nomination intérimaire (*acting appointment*) — désigne le fait, pour un fonctionnaire, d'exercer temporairement les fonctions d'un autre poste, dans le cas où l'exercice de ces

fonctions aurait constitué une promotion si le fonctionnaire avait été nommé à ce poste ([REFP 2000](#));

nouvelle nomination (*reappointment*) — désigne un employé qui a déjà travaillé au sein d'un organisme visé à la partie I ou à la fonction publique (LPFP) obtient une nomination au sein d'un organisme visé la partie I à l'intérieur de la période d'interruption indiquée à l'article 3 du RCEFP;

paiement en une somme globale (*lump-sum payment*) — désigne paiement en une seule fois de la rétribution d'un employé;

période d'admissibilité (*qualifying period*) — désigne la période temporaire minimum exigée dans le poste de niveau supérieur pour être admissible à une rémunération d'intérim;

période d'augmentation d'échelon (*pay increment period*) — désigne la période au terme de laquelle est versée l'augmentation d'échelon. Sa durée est habituellement de vingt-six (26) ou de cinquante-deux (52) semaines, de six (6) ou douze (12) mois, semestrielle ou annuelle;

période de mise en oeuvre (*implementation period*) — désigne

- a) pour les conventions collectives consiste en quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter du lendemain de la signature;
- b) pour la décision arbitrale consiste en quatre-vingt-dix (90) jours civils à compter de la date à laquelle la décision est rendue;

période de rétroactivité (*retroactive period*) — désigne le délai écoulé entre la date d'entrée en vigueur des taux de rémunération révisés et la veille, inclusivement, du jour de la signature de la convention collective ou de la prise de la décision arbitrale ou de la transposition d'un poste, si autorisée;

plus faible augmentation (de l'échelle de rémunération) (*lowest pay increment*) — désigne la plus faible des différences entre les échelons intermédiaires du groupe professionnel et du niveau comptant plus d'un taux de rémunération ou l'augmentation la plus faible précisée dans la convention collective, le régime de rémunération ou les conditions spécifiques d'emploi d'un groupe professionnel et d'un niveau comptant une échelle de rémunération annuelle assortie de taux minimum et maximum de rémunération seulement;

poste (*position*) — désigne un ensemble de fonctions et de responsabilités qui sont ou qui peuvent être, respectivement remplies et assumées par une personne dans une situation particulière d'une structure organisationnelle donnée;

poste bloqué (*red circle*) — désigne à la suite d'une mesure de classification, le poste de l'employé est reclassifié ou transposé dans un groupe et à un niveau dont le taux de rémunération maximal accessible est inférieur. L'employé touche un taux maintenu (c'est-à-dire que son taux

de rémunération demeure le même). Il n'a plus droit à des augmentations économiques et lorsque l'échelle de rémunération n'existe plus, il ne reçoit plus d'augmentations annuelles. Les termes « poste bloqué » et « taux de retenue » ne s'appliquent plus aux reclassifications et transpositions depuis le 14 décembre 1981;

poste d'accueil (*host position*) — désigne le poste occupé par l'employé auprès du ministère d'accueil;

poste d'attache (*home position*) — désigne le poste occupé par l'employé à son ministère d'attache;

poste exclu (*excluded position*) — désigne un renvoi aux postes identifiés par l'employeur, en vertu de la LRTFP, comme n'étant pas représentés par un agent négociateur en raison de la nature des fonctions. En font partie les postes du groupe de la direction, du Conseil du Trésor et ceux des employés chargés de fournir des avis sur les questions de relations de travail, de dotation ou de classification, etc.;

poste sous-évalué (*green circle*) — désigne un terme utilisé lorsqu'une mesure est prise à la suite d'une mesure de classification. Le poste de l'employé est transposé dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est supérieur : **Remarque** : ce terme n'est plus utilisé;

poste substantif (*substantive position*) — désigne un poste à partir duquel ou auquel a été nommé un employé de la fonction publique, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;

programmes d'emploi pour étudiants (*student employment programs*) — désigne, conformément à la *Politique sur l'embauche des étudiants*, les [programmes d'emploi pour étudiants](#) ainsi désignés par le Conseil du Trésor ainsi que les autres programmes offrant des affectations non rémunérées dans la fonction publique fédérale. Il s'agit des programmes suivants :

- [Programme fédéral d'expérience de travail étudiant \(PFETE\)](#);
- [Programme poste-secondaire d'enseignement coopératif/d'internat](#);
- [Programme des adjoints de recherche](#);
- [Programme d'échanges internationaux](#);
- [Affectations non rémunérées – Programme d'enseignement coopératif des écoles secondaires](#);

promotion (*promotion*) — désigne une nomination à un nouveau poste dont le taux maximum de rémunération dépasse celui du poste d'attache de l'employé :

a) d'un montant égal à la plus faible augmentation prévue pour le nouveau poste (lorsqu'il y a une échelle de taux); ou

b) d'un montant égal à quatre pour cent (4%) du taux maximal du nouveau poste lorsqu'il n'y a qu'un seul taux;

protection du revenu (*salary protection*) — désigne le taux de rémunération applicable à l'ancienne classification indiquée au certificat de l'employé avant la reclassification, le réaménagement des effectifs, ou la transposition d'un poste. L'employé conserve le droit de recevoir toute révision et augmentation de salaire, les diverses augmentations de traitement au mérite et toute autre prime au mérite selon les dispositions en vigueur pour l'ancien groupe et niveau;

protocole d'accord (*memorandum of agreement*) — désigne une entente écrite, datée et signée par les parties en cause, conclue entre l'employeur et un agent négociateur et renfermant les nouvelles dispositions négociées à l'égard des conditions d'emploi, des taux de rémunération, des heures de travail, etc. On peut également se servir de ce genre de document pour d'autres questions touchant les relations de travail, par exemple l'arbitrage des griefs;

rajustement paritaire (*equalization adjustment*) — désigne une indemnité comprise dans le traitement qui est versée aux personnes faisant partie d'un groupe professionnel donné pour augmenter leur taux de rémunération. Les postes qu'occupent ces personnes exigent des compétences, un niveau d'effort et un degré de responsabilité et sont assortis de conditions de travail qui sont comparables à ce qui s'applique à leurs homologues d'un autre groupe professionnel du même employeur qui ont un taux de rémunération plus élevé;

rapport d'opération de dotation (*report on staffing transaction*) — voir **document de nomination**;

reclassification (*reclassification*) — désigne un examen ou une vérification d'un ou de plusieurs postes qui occasionne une modification du groupe ou du niveau ou des deux;

régime de rémunération (*compensation plan*) — désigne les conditions d'emploi des employés nommés à un poste de gestion ou à un poste comportant des fonctions confidentielles et qui ne sont pas assujettis, par conséquent, à la convention collective de leur groupe et de leur niveau;

région du lieu d'affectation (*headquarters area*) — désigne aux termes de la [Directive sur les voyages](#), région qui s'étend sur 16 kilomètres du lieu de travail assigné en empruntant la route terrestre la plus directe, sûre et praticable;

région géographique (*geographic area*) — voir **région du lieu d'affectation**;

Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique (RCEFP) (*Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations (PSTCER)*) — désigne le règlement s'appliquant à tous les employés nommés au sein des organismes figurant à la [partie I de](#)

[l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique](#) (LRTFP), à l'exception des employés faisant partie du groupe de la direction;

rémunération (*remuneration*) — désigne le traitement et les indemnités;

rémunération au rendement (*performance pay*) — désigne la nomination d'un employé à un poste pour lequel une échelle de rémunération au rendement a été établie, selon laquelle la personne progresse le long de l'échelle par une série d'augmentations variables liées à sa cote de rendement;

rémunération des heures supplémentaires (*overtime compensation*) — désigne le paiement autorisé pour le travail exécuté en plus des heures de travail normales ou durant les jours de repos habituels;

rémunération d'intérim (*acting pay*) — désigne la rémunération qu'un employé reçoit lorsqu'il est tenu de remplir temporairement les fonctions d'un niveau de classification supérieur pendant au moins la période d'admissibilité;

rémunération pour services supplémentaires (*extra duty pay*) — désigne la rémunération payable pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (voir **indemnité**);

renvoi en cours de stage (*rejection during probation*) — désigne la cessation de l'emploi d'une personne en cours de stage pour un motif déterminé;

renvoi pour cause (*termination for cause*) — désigne

a) une cessation d'emploi involontaire d'un employé par suite de son incompétence ou de son incapacité; ou

b) une cessation d'emploi volontaire pour une raison telle que l'abandon de poste;

renvoi pour discipline (*release for discipline*) — désigne une cessation d'emploi involontaire pour cause d'infraction à la discipline selon le projet de loi C-25 (LGFP alinéa 12.(1)(c));

renvoi pour incapacité (*release for incapacity*) — désigne une cessation d'emploi ou rétrogradation à un taux de salaire maximum inférieur, pour des raisons autres que les infractions à la discipline ou une inconduite (LGFP alinéa 11(2)g). **Remarque** : ce terme n'est plus utilisé;

renvoi pour incompétence (*release for incompetence*) — désigne une cessation d'emploi ou suspension, qui peut s'appliquer pour une infraction à la discipline ou une inconduite (LGFP alinéa 11(2)f). **Remarque** : ce terme n'est plus utilisé.

renvoi pour partialité politique (*release for political partisanship*) — désigne la cessation d'emploi involontaire lorsqu'un employé ne respecte pas les limitations relatives à la partialité politique;

renvoi pour rendement (*release for performance*) — désigne une cessation d'emploi involontaire en raison d'un rendement insatisfaisant dans l'accomplissement des tâches d'un poste selon le projet de loi C-25 (LGFP alinéa 12.(1)(d);

retrait de la protection du revenu (*removal from salary protection*) — désigne un poste qui devient vacant ou lorsque le maximum accessible du poste reclassifié, tel que révisé s'il y a lieu, devient plus élevé que le maximum applicable, tel que révisé s'il y a lieu, à l'ancien niveau de classification;

retraite (*retirement*) — désigne une cessation d'emploi volontaire qui donne droit à l'employé de recevoir une pension à jouissance immédiate ou une allocation annuelle, soit :

lorsque cette personne est âgée de 55 ans et compte trente (30) années ou plus de service ouvrant droit à pension;

lorsque cette personne est âgée de 60 ans ou plus et compte deux (2) années ou plus de service ouvrant droit à pension;

lorsque cette personne est âgée de 50 ans ou plus et compte deux (2) années de service ouvrant droit à pension;

lorsque la personne prend sa retraite pour des raisons de santé après deux (2) années ou plus de service ouvrant droit à pension;

rétributions (*entitlements*) — désigne les avantages accordés à un employé pour services rendus;

rétrogradation (*demotion*) — désigne la nomination d'un employé, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité, à un poste comportant un taux de rémunération maximal inférieur au taux de rémunération maximal du poste précédent occupé par l'employé;

révision (*revision*) — désigne le changement du (des) taux de rémunération s'appliquant à un groupe et à un niveau professionnels;

semaine de travail (*work week*) — désigne le nombre normal d'heures de travail par semaine civile d'un groupe et d'un niveau professionnels donnés (ne comprend aucune variation autorisée pour permettre un horaire d'été réduit);

service antérieur immédiat (*immediately prior service*) — désigne dans le contexte de l'emploi continu et du service continu, une période d'emploi qui précède immédiatement l'emploi en cours avec les interruptions permises;

service continu (*continuous service*) — désigne une période ininterrompue d'emploi à la fonction publique. Une période de service continu est interrompue lorsqu'il y a cessation d'emploi pendant au moins une (1) journée de rémunération entre deux (2) périodes d'emploi à la fonction publique;

service prévu à la partie I (*Part I Service*) — désigne la partie de la fonction publique prévue à la partie 1 de l'annexe 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP);

service prévu à la partie II (*Part II Service*) — désigne un emploi auprès de n'importe quel employeur figurant à la [partie II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique](#) (LRTFP);

situation d'employé occasionnel (*casual status*) — voir **employé occasionnel**;

stage (*probationary period*) — désigne la période qui commence le jour où la personne de l'extérieur de la fonction publique est nommée à un poste de la fonction publique et dont la durée est fixée par règlement par la Commission de la fonction publique du Canada pour elle ou la catégorie de fonctionnaires dont elle fait partie. Une nouvelle nomination ou une mutation n'interrompt pas le stage. À tout moment au cours du stage, l'administrateur général peut aviser la personne de son intention de la renvoyer, pour un motif déterminé, au terme du délai de préavis, et la personne perd alors sa qualité de fonctionnaire;

Advenant qu'un employé quitte son emploi et qu'il se produit une interruption du service, un autre stage est établi pour la nouvelle nomination ou pour la nomination subséquente, de l'extérieur de la fonction publique;

suppression du taux maintenu (*removal from holding*) — désigne la suppression du taux de rémunération maintenu à l'égard d'un employé quand, à la suite d'une modification des taux de rémunération, le taux maximal applicable au poste occupé par un employé correspond ou est supérieur au taux maintenu auquel l'employé avait droit;

taux annuel (*annual rate*) — désigne le taux de rémunération pour une année civile;

taux (de rémunération) horaire (*hourly rate (of pay)*) — désigne le taux annuel prévu pour le groupe professionnel et le niveau divisé par 52,176 et divisé de nouveau par le nombre d'heures normales de travail dans la semaine ou le taux horaire indiqué pour le groupe et le niveau en question;

taux de rémunération maximal accessible (*attainable maximum rate of pay*) — désigne le taux qu'il est possible d'atteindre avec un rendement entièrement satisfaisant, dans le cas des niveaux visés par un régime de rémunération au rendement ou du taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux;

taux de rémunération valides (*valid rates of pay*) — désigne les taux de rémunération qui s'appliquent et qui ne sont pas visés par un rajustement ultérieur;

taux hebdomadaire (*weekly rate*) — désigne le taux de rémunération obtenu en divisant le taux annuel par 52,176, dans le cas d'employés payés sur une base annuelle, et taux de rémunération obtenu en multipliant le taux journalier par cinq (5), dans le cas d'employés payés à l'heure;

taux journalier (*daily rate*) — désigne le taux de rémunération hebdomadaire divisé par le nombre de jours de la semaine de travail normale (5);

taux maintenu (*holding rate*) — désigne le taux de rémunération applicable à un employé lorsque, à la suite d'une reclassification dans un groupe et à un niveau où le taux de rémunération maximal est plus bas, il n'y a pas de taux de rémunération égal ou supérieur au taux que l'employé recevait dans son groupe et à son niveau antérieurs;

traitement (*salary*) — désigne la rétribution reçue pour l'exécution des fonctions normales d'un poste ou d'une charge, à l'exclusion des indemnités, de la rémunération spéciale, de la rémunération des heures supplémentaires ou d'autres indemnités et gratifications;

transposition (*conversion*) — désigne l'établissement d'un nouveau groupe ou niveau ou lorsqu'on adopte un nouveau système de classification et/ou une nouvelle structure de rémunération pour un groupe donné;

transposition multiple (*multiple conversion*) — désigne la transposition répétée d'un ou de plusieurs postes à la suite de changements importants apportés aux fonctions entre la date d'entrée en vigueur de la transposition et le moment de la transposition du poste, si un groupe est autorisé par le Secrétariat du Conseil du Trésor;

travailleur à temps partiel (*part-time worker*) — désigne une personne nommée selon le *Règlement concernant le travail à temps partiel dans la fonction publique* qui n'est habituellement pas tenue de travailler plus du tiers de la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire normale fixée pour les personnes qui effectuent un travail semblable;

type d'emploi (*type of employment*) — désigne les caractéristiques de l'emploi. Par exemple un emploi occasionnel ou une nomination pour une période indéterminée;

unité de négociation (*bargaining unit*) — désigne le groupe de deux (2) ou plusieurs employés qui, conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, est déclaré constituer une unité d'employés habilitée à négocier collectivement;

un taux de rémunération (*one rate of pay*) — désigne les groupes professionnels tel que GL, GS, HP, HS, etc., ayant des taux de rémunération horaires, mais pas d'échelon intermédiaire pour le groupe et niveau professionnel.