



Treasury Board of Canada
Secretariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Convention entre le Conseil du Trésor et Alliance de la fonction publique du Canada

**Groupe : Enseignement et bibliothéconomie
(tous les employés)**

Date d'expiration : 2018-06-30

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code	Groupe
209	Enseignement (ED)
215	Bibliothéconomie (LS)
414	Soutien de l'enseignement (EU)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations de travail
L'Esplanade Laurier
140 rue O'Connor
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2017

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

Numéro de catalogue : BT42-414/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-08775-7

Alliance de la Fonction publique du Canada
233 rue Gilmour
Ottawa ON K2P 0P1



Table des matières

Article 1 : objet et portée de la convention	1
**Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : champ d'application	5
Article 4 : sûreté de l'état.....	5
Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective	6
Article 6 : responsabilités de la direction	6
Article 7 : reconnaissance syndicale.....	6
Article 8 : représentants des employé-e-s	6
Article 9 : utilisation des locaux de l'employeur	7
Article 10 : précompte des cotisations.....	7
Article 11 : information	8
Article 12 : conflits de travail	8
Article 13 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....	9
**Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance	9
Article 15 : grèves illégales	11
**Article 16 : élimination de la discrimination.....	12
Article 17 : harcèlement sexuel.....	12
Article 18 : congés - généralités	13
Article 19 : congé de maladie payé.....	14
**Article 20 : congé annuel payé.....	15
Article 21 : jours fériés désignés payés	21
**Article 22 : autres congés payés ou non payés.....	23
Article 23 : congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel.....	38
**Article 24 : indemnité de départ	43
**Article 25 : indemnité de responsabilité correctionnelle	45

**Article 26 : administration de la paye	46
Article 27 : temps de déplacement	48
**Article 28 : indemnité de rappel au travail.....	50
Article 29 : disponibilité.....	51
Article 30 : primes de poste et de fin de semaine	52
Article 31 : exposé des fonctions	52
Article 32 : mesures disciplinaires	52
**Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e	53
Article 34 : santé et sécurité.....	54
Article 35 : consultation mixte	54
Article 36 : les ententes du conseil national mixte.....	56
Article 37 : procédure de règlement des griefs	57
Article 38 : employé-e-s à temps partiel.....	62
Article 39 : horaire de travail variable.....	66
Article 40 : régime de soins dentaires.....	68
Article 41 : cessation ou transfert d'activité	68
Article 42 : dispositions diverses – groupe ED	69
Article 43 : durée du travail pour le groupe LS.....	70
Article 44 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU	71
Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT	76
Article 46 : arrêt pédagogique.....	78
Article 47 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS	78
Article 48 : heures supplémentaires.....	79
Article 49 : indemnités	81
Article 50 : changements technologiques	83

Article 51 : qualité d’auteur - groupe LS	84
**Article 52 : obligations religieuses	85
Article 53 : sécurité d’emploi	85
Article 54 : droits d’inscription.....	85
Article 55 : principe de poste	86
Article 56 : modification de la convention	86
Article 57 : réaffectation ou congé liés à la maternité.....	86
Article 58 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	87
Article 59 : fonctions à bord des navires	88
Article 60 : congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l’année de travail est répartie sur dix (10) mois	88
Article 61 : marchandises dangereuses.....	89
**Article 62 : remboursement des dépenses des professeurs.....	89
**Article 63 : durée de la convention	89
**Appendice « A » taux de rémunération annuels et notes sur la rémunération	91
Appendice « A »	92
Annexe « A1 ».....	92
Sous-groupe de l’élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars)	92
Sous-groupe de l’élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars)	95
Annexe « A1-2 »	124
Sous-groupe de l’élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels (en dollars)	124
Annexe « A2 ».....	140
Sous-groupe de l’enseignement des langues (ED-LAT) taux de rémunération annuels (en dollars)	140

Annexe « A3 »	147
Sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) taux de rémunération annuels (en dollars)	147
Annexe « A4 »	149
Bibliothéconomie (LS) taux de rémunération annuels (en dollars).....	149
Annexe « A5 »	152
Groupe soutien de l'Enseignement (EU) taux de rémunération annuels (en dollars)	152
**Appendice « B »	158
Réaménagement des effectifs	158
Appendice « C »	192
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne l'article 45.10 : heures de travail à services correctionnels.....	192
Appendice « D »	193
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le nombre d'étudiants par class et les questions reliées au nombre d'étudiants par classe pour les écoles d'AINC	193
Appendice « E »	195
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les heures de travail à la Bibliothèque et Archives Canada	195
Appendice « F »	196
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des employé-e-s ED-EST.....	196
Appendice « G »	197
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des professeurs du sous-groupe ED- EST.....	197

**Appendice « H »	198
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte.....	198
Appendice « I »	199
Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification	199
**Appendice « J »	200
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite).....	200
Appendice « K »	204
Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.....	204
**Appendice « L »	205
Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales.....	205
**Appendice « M »	207
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde ..	207
**Appendice « N »	208
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les ED-EST (12 mois).....	208
**Appendice « O »	209
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail	209
**Appendice « P »	211
Protocole d'entente sur le Soutien au mieux-être des employés	211

Article 1 : objet et portée de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employé-e-s et l'Alliance et d'énoncer certaines conditions d'emploi, y compris les taux de rémunération, dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective pour tous les employé-e-s mentionnés dans le certificat délivré le 7 juin 1999 par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique à l'égard des employé-e-s du groupe Enseignement et bibliothéconomie.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

****Article 2 : interprétation et définitions**

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

« **aides-enseignants** » (teachers' aides)

sont des employé-e-s qui donnent un enseignement en salle de classe ou qui font fonction d'aide au jardin d'enfants, d'aide en salle de classe et de technicien-conseil.

« **Alliance** » (Alliance)

désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

« **congé** » (leave)

désigne l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières.

« **congé compensateur** » (compensatory leave)

désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, du travail effectué un jour férié, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.

« **conjoint de fait** » (common-law partner)

désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec l'employé-e.

« **cotisations syndicales** » (membership dues)

désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales.

**

« **emploi continu** » (continuous employment)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'Employeur.

« **employé-e** » (employee)

désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 7.

« **Employeur** » (Employer)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor.

« **époux** » (spouse)

sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « conjoint » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur.

**

« **famille** » (family)

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, la demi-sœur, le demi-frère, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (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-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

« **heures supplémentaires** » (overtime)

désigne :

- a. dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,
ou
- b. dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé-e à temps plein prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié,
ou
- c. dans le cas d'un employé-e à temps partiel, dont l'horaire normal de travail est supérieur aux heures de travail journalières normales précisées pour le groupe ou le sous-groupe concerné, conformément à l'article sur l'horaire de travail variable (article 39), l'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus de l'horaire normal de travail journalier ou en sus de la moyenne des heures hebdomadaires prévues pour le groupe ou sous-groupe concerné.

« **indemnité** » (allowance)

désigne la rétribution prévue pour l'exécution des fonctions spéciales ou supplémentaires.

« **jour de repos** » (day of rest)

désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission.

« **jour férié** » (holiday)

désigne :

- a. la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
- b. cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
 - i. le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
ou
 - ii. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.

« **mise en disponibilité** » (layoff)

désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction.

« **moniteurs d'éducation physique** » (physical education instructors)

sont des employé-e-s qui enseignent ou instruisent dans le domaine de l'éducation physique et dont les fonctions ne sont admissibles dans aucun autre groupe.

« **professeur** » (teacher)

désigne les professeurs de classe, les chefs d'équipe, les chefs de département, les directeurs adjoints, les directeurs et, au Service correctionnel Canada, les surveillants de l'enseignement.

« **tarif normal** » (straight-time rate)

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

« **tarif et demi** » (time and one half)

signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

« **tarif double** » (double time)

signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé-e.

« **taux de rémunération hebdomadaire** » (weekly rate of pay)

désigne le taux de rémunération annuel d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176).

« **taux de rémunération hebdomadaire** » (weekly rate of pay)

pour les employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU), désigne :

- a. dans le cas d'un employé-e qui travaille au cours d'une année scolaire, telle que définie au paragraphe 45.01, son taux quotidien de rémunération multiplié par cinq (5),
et
- b. dans le cas d'un employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois, son taux de rémunération annuel augmenté des indemnités, s'il en est, divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176)

« **taux de rémunération horaire** » (hourly rate of pay)

désigne le taux de rémunération journalier divisé par sept et demi (7 1/2)

« **taux de rémunération journalier** » (daily rate of pay)

désigne :

- a. le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e divisé par cinq (5),
- b. pour les employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe de soutien de l'enseignement (EU) qui travaillent au cours d'une année scolaire, telle que définie au paragraphe 45.01, le taux annuel de rémunération plus les indemnités (s'il y a lieu) divisés par le nombre de jours de travail désignés par la province ou l'unité scolaire provinciale ou territoriale du secteur géographique où le professeur travaille.

« **unité de négociation** » (bargaining unit)

désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 7.

« **zone d'affectation** » (headquarters area)

s'entend au sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages d'affaires.

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

- a. si elles sont définies dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,
et
- b. si elles sont définies dans la Loi d'interprétation, mais non dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

Article 3 : champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'Employeur.

3.02 Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

Article 4 : sûreté de l'état

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s de la fonction publique assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 6 : responsabilités de la direction

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction au sein de la fonction publique.

Article 7 : reconnaissance syndicale

7.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent de négociation unique de tous les employé-e-s visés dans le certificat d'accréditation délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 juin 1999 à l'égard de tous les employé-e-s faisant partie du groupe Enseignement et bibliothéconomie.

Article 8 : représentants des employé-e-s

8.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

8.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

8.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 8.02.

8.04

- a. Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.

- c. Un employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

8.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

Article 9 : utilisation des locaux de l'employeur

9.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels. L'Alliance s'efforce d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

9.02 L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux, et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

9.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il ou elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

9.04 L'Alliance fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

Article 10 : précompte des cotisations

10.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

10.02 L'Alliance informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.

10.03 Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 N'est pas assujetti au présent article l'employé-e qui convainc l'Alliance du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale, et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Alliance informe l'Employeur selon le cas.

10.05 Nulle organisation syndicale, au sens où l'entend l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s.

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

10.07 L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

10.08 L'Alliance convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

Article 11 : information

11.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

Article 12 : conflits de travail

12.01 Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lockout dans l'établissement d'un autre employeur, signalent la chose à l'Employeur, et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils ou elles auraient normalement droit.

Article 13 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

13.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils ou elles sont tenues de travailler pour l'Employeur.

****Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance**

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

14.01 Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la LRTFP 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 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, l'Employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique,
et
- b. à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 L'Employeur accorde un congé non payé :

- a. à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
- b. à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

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

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public lors d'un mode substitutif de règlement des différends

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

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

Arbitrage des griefs

14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

- a. partie à l'arbitrage,
- b. le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,
et
- c. un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e-s désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

- a. lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- b. lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- c. lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

**

14.09 L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

14.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

**

14.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

**

14.14 À compter du 1er janvier 2018, les congés accordés à l'employé e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront des congés payés; l'Alliance remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages de l'employé e pour la période de congé payé autorisé, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

Article 15 : grèves illégales

15.01 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit des peines à l'endroit de ceux ou celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusques et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

****Article 16 : élimination de la discrimination**

16.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

16.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

16.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport qui en découle.

Article 17 : harcèlement sexuel

17.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

17.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

17.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport qui en découle.

Article 18 : congés - généralités

18.01

- a. Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- c. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- d. Nonobstant les dispositions qui précèdent, au paragraphe 22.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

18.02 L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

18.03 L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujettie.

18.04 L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

18.05 L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

18.06 L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

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

18.08 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est parti, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

Article 19 : congé de maladie payé

19.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

Aux fins de l'application du paragraphe 19.01, l'employé-e travaillant selon l'année scolaire, au sens où l'entend la présente convention, est réputé avoir touché la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures, par mois pendant la période du congé d'été, à la condition qu'il ou elle continue d'être au service de l'Employeur pendant l'année scolaire suivante.

19.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que l'Employeur détermine,
- et
- b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

19.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 19.02a).

19.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 19.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction anticipée de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

19.05 Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

19.06 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, s'il ou elle le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

19.07

- a. Les crédits de congé de maladie acquis au cours d'une période d'emploi précédente au sein de la fonction publique mais non utilisés seront rendus à l'employé-e qui a été mis en disponibilité s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé lui sont rendus s'il ou elle est réengagé dans l'administration publique centrale au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

19.08 L'Employeur convient que l'employé-e faisant l'objet d'une recommandation de licenciement motivé en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour incapacité attribuable à une mauvaise santé ne doit pas être renvoyé avant la date à laquelle il ou elle aurait épuisé ses crédits de congé de maladie.

****Article 20 : congé annuel payé****20.01**

- a. L'année de congé annuel, pour l'employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois, s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.
- b. L'employé-e doit normalement prendre tous ses congés annuels durant l'année d'acquisition de ceux-ci.

20.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;
ou
- b. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;
- c. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;
ou
- d. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe S;
- e. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- f. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

- g. quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- h. seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- i. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

20.03

**

- a. Aux fins du paragraphe 20.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels.
- b. Aux fins du paragraphe 20.03 (a) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.
- c. Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective (les 17, 18 ou 19 mai 1989), ou l'employé-e qui a adhéré à l'unité de négociation entre la date de signature de la convention collective (les 17, 18, ou 19 mai 1989) et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Droit aux congés annuels payés

20.04 Tout employé-e a le droit de bénéficier d'un congé annuel payé dans la limite de ses crédits acquis et tout employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut recevoir une avance de crédits équivalente aux crédits prévus pour l'année de congé.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

Le paragraphe ED-20.05 ne s'applique qu'au groupe ED :

ED - 20.05 Attribution des congés annuels payés

Lorsque l'Employeur fixe la date des congés annuels payés, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, s'il ou elle le demande avant le 31 mars, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1er mai et le 31 octobre et s'il ou elle le demande avant le 1er octobre, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1er novembre et le 30 avril;
- b. pour accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
 - i. la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine, et
 - ii. si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.
- c. L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à l'alinéa b).

Le paragraphe LS/EU -20.05 s'applique seulement aux groupes LS et EU :

LS/EU - 20.05

- a. Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b. Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire tout effort raisonnable pour lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé-e.

20.06 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'accorder, de refuser ou d'annuler une demande de congé annuel payé. Advenant le refus ou l'annulation d'un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit s'il ou elle le demande par écrit.

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

- a. un congé de deuil payé,
ou
- b. un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,
ou
- c. un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

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

20.08

- a. L'employé-e doit d'abord utiliser les congés acquis pendant l'année de congé annuel en cours.
- b. L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante, sauf la part du solde qui dépasse deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures qui est automatiquement rémunéré, en multipliant le nombre de jours auxquels correspondent ses crédits en trop par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat d'emploi lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.
- c. Nonobstant l'alinéa b), pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.
- d. Quand, au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e demande des congés annuels payés, conformément aux paragraphes ED 20.05 ou LS/EU 20.05, sans pouvoir se faire accorder tous les congés demandés, la part des congés acquis pendant cette année de congé annuel qu'il ou elle s'est vu refuser doit être inscrite au calendrier de l'année de congé annuel suivante, par accord mutuel. Un tel accord mutuel ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.
- e. Même si le solde de ses crédits de congé annuel ne doit pas normalement dépasser de plus deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le nombre de jours auxquels il ou elle a droit pour l'exercice en cours, l'employé-e peut demander, dans un cas exceptionnel, de reporter des crédits excédentaires de congé annuel à une fin précise. Il ou elle doit faire état dans sa demande de la durée et de l'objet du report.

Rappel pendant le congé annuel payé

20.09

- a. L'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel payé.
- b. Lorsque, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il ou elle engage pour :
 - i. se rendre à son lieu de travail,
 - et

- ii. retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en congé après avoir accompli les tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.
- c. L'employé-e n'est pas considéré être en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 20.09b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

Congé de cessation d'emploi

20.10 Lorsque l'employé-e meurt ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, il ou elle ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés par le taux de rémunération journalier applicable immédiatement avant la date de cessation de son emploi. Toutefois, lorsqu'il ou elle en fait la demande, l'Employeur doit lui accorder les congés annuels accumulés qu'il ou elle n'a pas encore utilisés au moment du licenciement, afin de satisfaire aux exigences minimales de service pour avoir droit à l'indemnité de départ.

20.11 Nonobstant les dispositions du paragraphe 20.10, l'employé-e dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 20.10, s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il ou elle cesse d'être employé.

Paiements anticipés

20.12

- a. L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition que l'Employeur en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.
- b. À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

Annulation ou déplacement de la période de congé annuel

20.13 Lorsque l'Employeur annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, l'Employeur rembourse à l'employé-e la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé-e à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. Il ou elle doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'Employeur.

Nomination à un poste chez un employeur distinct

20.14 Nonobstant le paragraphe 20.10, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

Nomination d'un employé-e provenant d'un employeur distinct

20.15 L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à la partie II de l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

Congé d'été pour le sous-groupe ED-LAT du groupe ED (année de travail de 12 mois)

**

20.16 Les employé-e-s bénéficient d'un congé non payé pendant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre, à condition que l'Employeur en reçoive la demande avant le 15 mars de chaque année, que le congé non payé suive immédiatement le congé annuel et qu'au niveau ministériel, les demandes totales réparties sur les cinq (5) mois précités ne dépassent pas quatre pour cent (4 %) des employé-e-s assujettis au présent paragraphe. Le nombre total de semaines de congé annuel payé figurant au dossier de l'employé-e plus le nombre total de semaines de congé non payé qui s'ajoutent aux semaines de congé annuel ne doit pas dépasser dix (10) semaines. La période d'autorisation d'absence non payée est considérée comme du temps de travail exécuté pour l'accumulation des crédits de congé, à condition qu'il ou elle demeure au service de l'Employeur le mois qui suit immédiatement le retour au travail.

Exclusions

Les employé-e-s du sous-groupe ED-EST et du groupe EU dont l'année de travail est de dix (10) mois sont exclus de l'application des dispositions du paragraphe 20.17.

20.17

- a. L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 20.03.
- b. Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 20.17a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 20.08 visant le report et épuisement des congés annuels.

Article 21 : jours fériés désignés payés

Exclusions

Les employé-e-s du sous-groupe ED-EST du groupe de l'enseignement et du groupe EU qui travaillent pendant la durée de l'année scolaire définie à l'alinéa 44.01a), sont exclus de l'application des dispositions du présent article.

21.01 Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- 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 dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- l. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

21.02 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

21.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 21.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où il ou elle est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 21.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un employé-e, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où il ou elle est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

21.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 21.03 :

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

21.05 Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :
 - i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,
et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour,
et
 - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.
- c.
 - i. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où il ou elle les demande.
 - ii. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés sur une période d'un (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e.
 - iii. Le taux de rémunération des heures normales dont il est question au sous-alinéa 21.05c)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

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

- a. une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 21.05;
ou
- b. trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicables.

21.07 Sauf si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que il ou elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour un temps de travail.

21.08 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

21.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur n'exige pas que l'employé-e travaille le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours des fêtes d'une même année.

****Article 22 : autres congés payés ou non payés**

22.01 Congé de bénévolat

**

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, il ou elle 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 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.

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

22.02 Congé de deuil payé

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
 - i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé- e a droit au congé de deuil payé une seule fois dans l'administration publique fédérale.

- b. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- c. À la demande de l'employé- e, 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.
- d. Quand l'employé e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter 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- e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- e. L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.
- f. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas b) et e), il ou elle bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- g. 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 peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux alinéas b) et e).

22.03 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
 - ou

- ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né, la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.04 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
 et

- iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
- A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction ou Parcs Canada, Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

**

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et elle n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

22.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 22.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.04a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.
- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

22.06 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut-être pris en deux périodes.

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

- i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
- ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle il ou elle n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f. L'Employeur peut :

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
- ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.07 Indemnité parentale

a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
- iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :

A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. Suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 22.04a)(iii)(B), le cas échéant;
- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{(\text{indemnité reçue}) \quad X \quad (\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

**

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
et
 - iv. dans le cas d'une employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 22.04(c)(iii) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

- ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

22.08 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 22.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.07a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
 - i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
- b. Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- c. L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes
 - i. l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - ii. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
 - v. **Congé de compassion**
 - A. Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 22.09b)ii) et iv) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
 - B. La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 22.09b)ii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
 - C. Un employé-e 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 lors qu'il (elle) en est avisé(e).

- D. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- vi. L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.
 - vii. Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour le groupe de l'enseignement et bibliothéconomie ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

22.10 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 est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas 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 l'alinéa a) du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- e. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.11 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

- a. À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux est déménagé temporairement.
- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.12 Congé payé pour obligations familiales

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend :
 - i. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
 - ii. des enfants (y compris les enfants nourriciers les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait et les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
 - iii. 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;
 - iv. le frère, la sœur, demi-frère, demi-sœur;
 - v. les grands-parents de l'employé-e;
 - vi. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
 - vii. de tout parent avec qui l'employé e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;
ou
 - viii. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
- b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

**

- vii. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au alinéa 22.12 b) 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 surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- d. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

22.13 Congé pour comparution

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;

**

- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury,
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

22.14 Congé pour accident de travail

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié qu'il ou elle était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,
ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

s'il ou elle convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

22.15 Congé de sélection du personnel

Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

22.16 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

- a. L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :
 - i. un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
 - ii. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.
- 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-e 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 chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

Article 23 : congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel

Les paragraphes 23.01 à 23.12 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU).

Congé d'études

23.01 Aux fins des paragraphes 23.02 à 23.11, l'Employeur considérera normalement une fois par année l'ensemble des demandes de congé d'études dont les cours débiteront après le 1er juin de l'année en cours et se termineront au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

23.02 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études et accorde un tel congé aux employé-e-s pour diverses périodes allant jusqu'à un (1) an pouvant être renouvelées par accord mutuel, dans le but de leur permettre d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir où il faut une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou lui permettre d'entreprendre des études dans un domaine où il faut une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou se propose de fournir.

23.03 Les demandes de congé d'études doivent normalement être présentées à l'Employeur avant le 1er avril de l'année scolaire précédente. Toutes les demandes de congés doit être accompagnée d'une déclaration énonçant le domaine dans lequel les études s'inscrivent, le programme d'études proposé et l'utilité du congé pour l'employé-e et pour l'Employeur.

23.04 Le congé d'études est accordé au plus grand nombre possible d'employé-e-s qui font une telle demande de congé, mais ce nombre de congés accordés n'est pas de toute façon inférieur à un pour cent (1 %) du nombre total des années-personnes dans le sous-groupe visé, tel qu'établi au 1er avril de chaque année.

Les critères de sélection proposés par l'Employeur, ainsi que la méthode de communication, sont soumis au représentant approprié de l'Alliance pour fins de consultation tel que prévu à l'article 35. Suite à la consultation, l'Employeur décide des critères de sélection, ainsi que la méthode de communication, qui seront utilisés et en fait parvenir une copie au représentant approprié de l'Alliance.

Toutes les demandes de congé d'études sont examinées par l'Employeur et une liste des demandes reçues, indiquant le nom des demandeurs auxquels l'Employeur octroie le congé, est fournie au représentant approprié de l'Alliance. L'employé-e est alors avisé par écrit le 1er mai ou avant de l'acceptation ou du rejet de sa demande.

23.05 L'employé-e en congé d'études touche en remplacement de sa rémunération des indemnités d'une valeur allant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de sa rémunération de base.

23.06 Aux fins du calcul de l'indemnité de congé d'études, l'expression « rémunération de base » inclut toute rémunération, allocation ou indemnité énoncée dans la présente convention collective que reçoit déjà un employé-e.

23.07 Les allocations ou indemnités que reçoit un employé-e et qui ne sont pas énoncées dans la présente convention collective, peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé-e est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des allocations ou indemnités.

23.08 À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, tout employé-e doit, sur demande, donner avant le commencement du congé un engagement par écrit de reprendre son service auprès de l'Employeur pendant une période égale à la période de congé accordée.

Si l'employé-e :

- a. ne termine pas le cours d'études tel qu'approuvé;
- b. ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du programme d'études;
ou
- c. cesse d'être employé avant l'expiration de la période de service qu'il ou elle s'est engagé à faire après avoir terminé son cours d'études,

il ou elle rembourse à l'Employeur toutes les allocations ou indemnités qui lui ont été versées au cours du congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

23.09 À son retour, l'employé-e est affecté à un poste à un niveau de rémunération de base qui n'est pas inférieur à celui dans lequel il ou elle était classé avant de prendre le congé.

Perfectionnement professionnel

Les parties reconnaissent que pour maintenir et renforcer l'expertise professionnelle, les employés doivent avoir la possibilité d'assister et de participer à des activités de perfectionnement professionnel décrit à la clause 23.10.

23.10

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'Employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :
 - i. un cours organisé par l'Employeur;
 - ii. un cours, y compris par correspondance ou en ligne, offert par une institution académique reconnue;

- iii. un programme de recherche exécuté dans une institution reconnue;
 - iv. un colloque, un séminaire, une conférence, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé relié au travail de l'employé-e.
- b. L'employeur doit communiquer aux employés les processus pour l'accès aux possibilités d'apprentissage identifiés dans le paragraphe 23.10a)
 - c. Lorsqu'un employé-e présente une demande d'un congé de perfectionnement professionnel dans une des activités définies à l'alinéa 23.10a) et qu'il est choisi par l'Employeur, il ou elle continue de toucher sa rémunération normale, ainsi que les indemnités et allocations applicables, ainsi que toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admissible. Il ou elle ne touche aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
 - d. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel touche le remboursement des dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense encourue que l'Employeur juge appropriée.
 - e. Lorsque l'Employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.10a)(ii), (iii) et (iv) ci-dessus, l'Employeur consulte l'employé-e afin de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

23.11 Congé d'examen

Une autorisation d'absence payée peut être accordée à un employé-e pour se présenter à un examen qui l'oblige à s'absenter pendant ses heures de travail. Une telle autorisation d'absence n'est accordée que si le cours d'études est directement relié aux fonctions de l'employé-e ou est de nature à améliorer ses qualifications professionnelles.

23.12 Période des cours pris à la demande de l'Employeur

Tout employé-e qui suit un cours à la demande de l'Employeur est considéré comme étant en fonction, et il ou elle reçoit la rémunération, les allocations et les indemnités inhérentes.

Les paragraphes 23.13 à 23.16 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie (LS).

23.13 Congé d'études

- a. Tout employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou se propose de fournir.

- b. Tout employé-e en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire équivalant à au moins cinquante pour cent (50 %) et pouvant atteindre cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employé-e qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.
- c. Toute allocation dont bénéficie un employé-e et qui ne constitue pas une partie de son salaire de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'allocation de congé d'études.
- d. Les allocations que reçoit l'employé-e peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé-e est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non maintien des allocations.
- e. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, tout employé-e doit, au besoin, donner, avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'il ou elle reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé-e, sauf avec la permission de l'Employeur,
 - i. abandonne le cours d'études,
 - ii. ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours d'étude, ou
 - iii. cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'il ou elle s'est engagé à faire après son cours d'études,
 il ou elle rembourse à l'Employeur toutes les allocations qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.
- f. L'Employeur s'efforce de redonner à l'employé-e un poste dont le niveau du traitement de base n'est pas inférieur à celui du poste qu'il ou elle occupait juste avant le commencement du congé d'études.

23.14 Assistance aux conférences et aux congrès

- a. Afin que chaque employé-e ait l'occasion d'échanger ses connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, il ou elle a le droit de demander d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles déterminées par l'Employeur.
- b. Tout employé-e 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.

- c. Tout employé-e 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'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- d. L'employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 27 et 48 relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent paragraphe, sauf pour ce qui peut être prévu à l'alinéa 23.16b).

23.15 Perfectionnement professionnel

- a. Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s la possibilité, à l'occasion, de participer,
 - i. à des séminaires, à des ateliers de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'Employeur, ou
 - iii. d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.
- b. Tout employé-e peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'Employeur peut choisir un employé-e, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c. Lorsqu'un employé-e est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'Employeur consulte l'employé-e avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.
- d. Tout employé-e 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 ou elle peut devenir admissible. Il ou elle n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé en perfectionnement professionnel prévu par le présent paragraphe.
- e. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.

23.16 Congé d'examen

Une autorisation d'absence payée pour se présenter à un examen écrit peut être accordée par l'Employeur à un employé-e qui n'est pas en congé d'études. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de l'Employeur, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou s'il améliore ses qualifications.

23.17 Comité consultatif ministériel sur l'apprentissage continu

- a. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur l'apprentissage continu. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un comité consultatif sur l'apprentissage continu. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.
- b. Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c. Les employés membres permanents des comités consultatifs ministériels ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d. L'Employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

****Article 24 : indemnité de départ**

24.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 24.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu

supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

- ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) 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 et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

c. Décès

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

d. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

24.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 24.01 et 24.04.

**

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07 l'appendice « J » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

**

24.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice « J ».

**

24.04 Pour les employé-e-s qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « J ».

**** Article 25 : indemnité de responsabilité correctionnelle**

L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.

25.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c.-à-d. la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des Directives du Commissaire du SCC.

25.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

25.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé-e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC) de son poste d'attache, cet employé-e continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

25.04 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 25.01 :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

25.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique
Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
Régime de pensions du Canada
Régime des rentes du Québec
Assurance-emploi
Loi sur l'indemnisation des agents de l'État
Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

**** Article 26 : administration de la paye**

26.01 Sous réserve des dispositions du présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

26.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;
ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne concordent pas.

26.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.

b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

- i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 7 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

**

- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération qu'il ou elle recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 26.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

26.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

26.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'Employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard d'employé-e-s dont le poste est bloqué.

26.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi une nouvelle norme de classification à l'égard du groupe qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

26.07

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

26.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

Article 27 : temps de déplacement

27.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

27.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et il ou elle est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 e 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

27.03 Aux fins des paragraphes 27.02 e 27.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a. Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue du départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- b. Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- c. Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

27.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et
 - ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

Le temps de déplacement est rémunéré sauf lorsqu'il ou elle le demande et avec l'approbation de l'Employeur, le temps de déplacement est rémunéré par un congé payé. La durée d'un tel congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération approprié et le paiement est calculé d'après le taux de rémunération horaire de l'employé-e, en vigueur à la date précédant immédiatement la journée pendant laquelle le congé est pris. Les congés compensateurs non utilisés à la fin de l'exercice financier sont payés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification inscrite au certificat de nomination de l'employé-e le dernier jour de l'exercice financier.

27.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu(e) d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, il ou elle reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
ou
- b. une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 21 : jours fériés désignés payés, et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la présente convention.

27.06 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

****Article 28 : indemnité de rappel au travail**

28.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
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 ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 21.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail de la présente convention,
ou
 - ii. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d. Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 28.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum en vertu du paragraphe 38.11.

28.02 Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps qu'il ou elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

28.03 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou en tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
ou

- b. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

Non-cumul des paiements

28.04 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 28.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire qu'il ou elle n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.05 Congé compensateur

Les paragraphes 48.07, 48.08 et 48.09 de l'article sur les heures supplémentaires (article 48) s'appliquent à la rémunération méritée en vertu des sous-alinéas 28.01c)(i) et 28.01d).

28.06 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.01c) et d), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

**

- i. au taux par kilomètre normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, s'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture,
ou
- ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

Article 29 : disponibilité

29.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, il ou elle a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

29.02 L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

29.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

29.04 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.01c) et d) et au paragraphe 28.04; il ou elle peut aussi se faire rembourser ses frais de transport conformément au paragraphe 28.05.

29.05 Sauf dans le cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps qu'il ou elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Non-cumul des paiements

29.06 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rappel au travail, ainsi que le paragraphe 29.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire qu'il ou elle n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Article 30 : primes de poste et de fin de semaine

30.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes dont les heures de travail sont prévues conformément aux dispositions des paragraphes 43.04, 44.11 et 45.04 touche une prime de poste de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail entre 8 h et 16 h.

30.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s qui travaillent par poste reçoivent une prime supplémentaire de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

Article 31 : exposé des fonctions

31.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Article 32 : mesures disciplinaires

32.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

32.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, il ou elle reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

32.03 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

32.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de l'employé-e au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

32.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

**** Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e**

33.01

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, il ou elle doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.

**

- b. Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer ou d'avoir été au courant du rendement de l'employé-e pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement.
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

33.02

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - i. le formulaire qui servira à l'examen;
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;

- b. si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

33.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

Article 34 : santé et sécurité

34.01 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

Article 35 : consultation mixte

Les paragraphes 35.01 à 35.04 ne s'appliquent qu'au groupe de la bibliothéconomie (LS) et au groupe du soutien de l'enseignement (EU)

35.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

35.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

35.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

35.04 Sans préjuger de la position que l'Employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

Les paragraphes 35.05 à 35.11 ne s'appliquent qu'au groupe de l'enseignement (ED)

Comités de consultation

35.05 Afin de faciliter la discussion des questions d'intérêt commun qui ne relèvent pas de la présente convention collective, l'Employeur reconnaît les comités suivants du groupe de l'enseignement de l'Alliance aux fins de la consultation avec la direction :

- a. en ce qui concerne le sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire, des comités régionaux dans chaque province, mais un (1) seul pour les provinces de l'Atlantique;
- b. les modalités en ce qui concerne la consultation au Service correctionnel Canada seront établies par accord mutuel entre les deux (2) parties;
- c. en ce qui concerne le sous-groupe de l'enseignement des langues, des comités dans les zones et/ou composantes administratives qui seront définies par accord mutuel des parties au comité ministériel mixte de l'École de la fonction publique du Canada. Les modalités, en ce qui concerne la consultation au ministère de la Défense nationale, seront établies par accord mutuel entre les deux (2) parties.

35.06 La consultation aura pour objet de donner des renseignements, de discuter l'application des politiques, de faciliter la compréhension et d'étudier les problèmes.

35.07 L'Employeur accepte d'informer et de consulter les représentants de l'Alliance au niveau compétent au sujet des changements proposés qui touchent la majorité des employé-e-s d'une composante administrative.

35.08 Il est entendu qu'aucune des parties ne peut prendre d'engagements sur une question qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence et qu'aucun engagement ne peut être interprété comme modifiant, changeant les conditions de la présente convention ou y ajoutant.

35.09 La représentation à ces réunions est limitée à cinq (5) représentants de chaque partie, sauf que par accord mutuel des parties, le nombre de représentants pourra être diminué ou augmenté. Les réunions ont lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties.

35.10 Les réunions des comités se tiennent normalement dans les locaux de l'Employeur à des moments fixés d'un commun accord par les représentants des deux parties. Les représentants des parties échangent normalement un ordre du jour écrit pour la réunion au moins cinq (5) jours civils avant la date de chaque réunion.

35.11 Les employé-e-s à plein temps qui sont membres permanents des comités de consultation sont protégés de toute perte de rémunération normale imputable à leur présence à ces réunions avec la direction, y compris le temps de déplacement raisonnable, s'il y a lieu.

L'Employeur n'est pas responsable des dépenses de voyage ou autres engagées par les employé-e-s qui voyagent ou qui assistent à ces réunions de consultation avec la direction.

Article 36 : les ententes du conseil national mixte

36.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTFP.

36.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

36.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

Directive sur la prime au bilinguisme
 Directive sur l'aide au transport quotidien
 Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
 Directives sur le service extérieur
 Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
 Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles
 Directive sur la réinstallation du CNM
 Directive sur la santé et la sécurité au travail
 Directive sur les pesticides
 Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique
 Directive sur les voyages
 Directive sur les uniformes

- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

36.04 Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 37.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

Article 37 : procédure de règlement des griefs

37.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.

Griefs individuels

37.02 Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e peut présenter un grief contre l'Employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard :
 - i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur concernant les conditions d'emploi;
 - ou
 - ii. soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

37.03 Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des employé-e-s de cette unité qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employé-e-s concernés.
- b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément à la formule 19.
- c. Le grief collectif ne peut concerner que les employé-e-s d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

37.04 Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance ou l'Employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. Un grief de principe ne peut être présenté par l'Alliance qu'au dernier palier de la procédure à un représentant autorisé de l'Employeur dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier.

- b. La procédure de règlement du grief de principe présenté par l'Employeur à un représentant autorisé de l'Alliance, dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier, est constituée d'un palier unique.

Procédure de règlement des griefs

37.05 Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Alliance est l'auteur du grief.

37.06 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener un employé-e s'estimant lésé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

37.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs et entre l'Alliance et l'Employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé-e ou l'Alliance, dans les délais prescrits dans la clause 37.15, désire se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

37.08 L'employé-e s'estimant lésé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié,
et
- b. remet à l'employé-e s'estimant lésé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

37.09 Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

37.10 Sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément à ses dispositions, l'employé-e s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par la clause 37.08, sauf que :

- a. dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie,
et

- b. dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Alliance et de se faire représenter par lui.

37.11 La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 - premier palier de la direction;
- b. paliers 2 et 3 - paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. palier final - le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

Aucun représentant de l'Employeur pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

37.12 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé-e qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

37.13 Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employé-e-s à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'Employeur et l'Alliance.

37.14 Lorsqu'il présente un grief, l'employé-e peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Alliance à n'importe quel palier. L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

37.15 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause 37.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'Employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par la clause 37.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

37.16 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'Employeur,
ou
- b. lorsque l'Employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans la clause 37.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

37.17 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'Employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief, et dans les vingt (20) jours si le grief est présenté au dernier palier, sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'Employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Alliance répond normalement à un grief de principe présenté par l'Employeur dans les trente (30) jours.

37.18 Lorsque l'Alliance représente un employé-e dans la présentation d'un grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e une copie de sa décision.

37.19 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

37.20 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

37.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de la clause 37.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'Employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé-e s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

37.22 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e s'estimant lésé et le représentant de l'Alliance dans les cas appropriés.

37.23 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant.

37.24 Lorsqu'un employé fait l'objet d'un licenciement ou rétrogradation motivé déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) et e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief devra être présenté au dernier palier seulement.

37.25 Un employé-e s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

37.26 L'employé-e s'estimant lésé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

37.27 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques,
ou
- c. une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, ce dernier peut être référé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de ses règlements d'application.

37.28 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé-e se rattache à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il ou elle n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Alliance ne signifie :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,
et
- b. sa volonté de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

37.29 Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTEFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTEFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e. La CRTEFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTEFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTEFP, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTEFP.
- g. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

Article 38 : employé-e-s à temps partiel

Définition

38.01 L'expression « employé-e à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à celui prévu à l'article relatif à la durée du travail pour le groupe ou le sous-groupe concerné, sans être inférieur à celui mentionné dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Généralités

38.02 Les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales, prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné, des employé-e-s à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

38.03 Les employé-e-s à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires prévu pour le groupe ou le sous-groupe concerné à l'égard d'un employé-e à temps plein.

38.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent uniquement au cours d'une semaine pendant laquelle l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné.

38.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a. que pendant les périodes au cours desquelles les employé-e-s sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
- ou
- b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

Jours fériés désignés

38.06 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

38.07 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 21.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normales prévu pour le groupe ou le sous-groupe concerné, et à tarif double (2) par la suite.

38.08 L'employé-e à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 21.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 38.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

38.09

- a. L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé-e à temps plein prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

- b. Nonobstant l'alinéa a), en ce qui concerne les employé-e-s dont l'horaire normal de travail est supérieur aux heures de travail journalières normales précisées pour le groupe ou le sous-groupe concerné, l'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus de l'horaire normal de travail journalier ou en sus de la moyenne des heures hebdomadaires prévues pour le groupe ou sous-groupe concerné.

38.10 Sous réserve du paragraphe 38.09, l'employé-e à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires indiqué pour le groupe ou le sous-groupe concerné.

Rappel au travail

38.11 Lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 28.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Indemnité de rentrée au travail

38.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe 38.04, lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à la rentrée au travail de la convention particulière du groupe ou du sous-groupe concerné, et qu'il ou elle a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, il ou elle à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de deuil

38.13 Nonobstant le paragraphe 38.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 22.02, Congé de deuil payé.

Congés annuels

38.14 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe concernant les droits aux congés annuels de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cent cinquante (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois cent trente-trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, zéro virgule trois cent soixante sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, zéro virgule trois cent quatre-vingt-trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre cent dix-sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro, virgule quatre-cent cinquante (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, zéro, virgule cinq cents (0,500) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

Congés de maladie

38.15 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

38.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 38.14 et 38.15, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.
- b. L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

Indemnité de départ

38.17 Nonobstant les dispositions de l'article 24, Indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

Article 39 : horaire de travail variable

L'Employeur et l'Alliance conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions de la présente convention.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

39.01 Conditions générales

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail du groupe ou du sous-groupe concerné; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur et les heures journalières de travail seront consécutives.

Dans le cas des employé-e-s travaillant par postes, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail du groupe ou du sous-groupe concerné pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de six (6) mois.

Dans le cas des employé-e-s travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.

Lorsqu'un employé-e modifie son horaire variable ou qu'il ou elle ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

39.02 Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

Interprétation et définitions

« Taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

- a. exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions de la présente convention;
- b. exécuté les jours de repos, à tarif et demi (1 1/2), sauf lorsqu'il ou elle effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il ou elle est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

Déplacements

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 27.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée normale de travail.

Jours fériés désignés payés

- a. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.

Congés annuels – Groupes ED et EU

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service tel qu'indiqué dans la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Congés annuels – Groupe LS

- a. Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service tel qu'indiqué dans la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

- b. Les employé-e-s qui doivent travailler pendant une partie quelconque d'une année financière en vertu des dispositions concernant l'horaire de travail variable de la convention particulière d'un groupe, ne bénéficient pas de l'arrondissement, à la demi-journée (1/2) suivante, des fractions de jours de congés annuels de plus ou de moins d'une demi-journée (1/2).

Congés de maladie

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés de maladie au rythme prévu à l'article 19 de la présente convention. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article 26 (paragraphe 26.07) est convertie en heures.

Échange de postes

Lorsque des employé-e-s échangent leurs postes - si la présente convention le permet - l'Employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre

La disposition de la convention relative au nombre minimal d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas à l'employé-e assujetti à l'horaire de travail variable.

Article 40 : régime de soins dentaires

40.01 Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées par la suite de temps à autre.

Article 41 : cessation ou transfert d'activité

41.01 Le présent article s'applique uniquement aux groupes ED et EU.

41.02 L'Employeur maintient l'usage suivi dans le passé selon lequel l'Employeur fait tout effort raisonnable pour que les employé-e-s qui deviendraient surnuméraires en raison de la sous-traitance, de la fin ou du transfert de travaux ailleurs continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

41.03 Conformément au paragraphe 41.02, lorsqu'un employé-e se voit offrir un emploi dans une autre compétence et qu'il ou elle n'est pas autorisé à retenir en somme les mêmes droits aux crédits à l'égard des congés de maladie, des congés spéciaux et de l'indemnité de départ qu'il ou

elle avait cumulés au cours de son service chez l'Employeur, il ou elle est réputé, aux fins de la présente convention, être mis en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de la cessation ou du transfert d'activité et avoir droit aux avantages prévus à l'alinéa 24.01a) de la présente convention.

41.04 Les dispositions de l'alinéa 24.01b) s'appliquent à l'employé-e qui reçoit une offre l'autorisant à conserver substantiellement les mêmes droits aux crédits accumulés au cours de son service chez l'Employeur et qui refuse l'emploi dans ces conditions.

41.05 Lorsqu'une demande officielle de négociations visant la prise en charge d'une école a été reçue d'un conseil de bande, le ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada informera le représentant approprié de l'Alliance aussitôt que possible.

41.06 Le plus longtemps possible avant la date proposée de cessation ou de transfert d'activité, l'Employeur avertit les employé-e-s visés et fournit une occasion de consultation avec l'Alliance quant aux détails des droits futurs à la rémunération et aux avantages.

Article 42 : dispositions diverses – groupe ED

42.01 Le présent paragraphe s'applique aux employé-e-s accrédités dans le sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire ou comme aide-enseignant.

a. Séances de perfectionnement professionnel

L'Employeur reconnaît l'utilité du perfectionnement professionnel et, dans la mesure du possible, une période par année peut être réservée pour préparer une telle séance. Le sujet de la séance est discuté par le comité de consultation pertinent et les dépenses d'une telle séance, sous réserve des nécessités du service, sont à la charge de l'Employeur. Si la séance se tient à l'extérieur du lieu de travail de l'employé-e et qu'il ou elle est incapable d'y assister, il ou elle sera considéré comme étant en fonction, pourvu qu'il ou elle exerce les fonctions telles que l'Employeur lui attribue pour la durée de la séance de perfectionnement professionnel.

Il est entendu que d'autres journées de perfectionnement professionnel seront aussi accordées, conformément à la pratique actuelle.

b. Transport

Les parties conviennent que, sauf dans des situations d'urgence, les employé-e-s ne seront pas tenus de se servir de leur véhicule privé dans l'exercice de leurs fonctions si d'autres moyens de transport sont disponibles. S'ils ou elles sont tenus de se servir de leur véhicule privé pour des sorties scolaires ou autres activités semblables, ils ou elles seront remboursés conformément aux Directives sur les voyages du gouvernement et charges de l'État.

42.02 Le présent paragraphe s'applique aux employé-e-s accrédités dans le sous-groupe de l'enseignement des langues du groupe ED et dans le sous-groupe moniteur d'éducation physique du groupe EU.

L'Employeur fournit, sur demande de l'employé-e qui suit un cours offert par l'Employeur, une attestation indiquant le sujet du cours et le nom de la personne qui a donné le cours, la date à laquelle il a été donné et sa durée, à condition que cette demande de certificat soit faite dans les trente (30) jours qui suivent la fin de ce cours.

Article 43 : durée du travail pour le groupe LS

43.01 La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la durée quotidienne de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la période de repas. L'Employeur peut faire varier ces durées à sa discrétion afin de permettre la mise en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, à condition que le total des heures pour l'année soit le même que celui qui aurait été obtenu sans aucun changement.

43.02 La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement et le jour de travail normal se situe entre 7 h et 18 h.

43.03 L'employé-e se voit accorder deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.

43.04 Nonobstant les paragraphes 43.01, 43.02 et 43.03, pour les employé-e-s qui assurent des services directement au public ou aux étudiants :

- a. les heures de travail normales peuvent être fixées entre 7 h et 22 h du lundi au vendredi inclusivement, et entre 8 h 30 et 17 h le samedi;
- b. l'Employeur établit un tableau principal des postes pour une période de cinquante-six (56) jours civils, et l'affiche au moins quinze (15) jours civils à l'avance;
- c. l'Employeur prévoit pour chaque employé-e au moins deux (2) jours consécutifs de repos par semaine. Cette condition est considérée comme ayant été remplie lorsque les deux (2) jours de repos d'un employé-e sont séparés par un jour férié désigné payé pendant lequel il ou elle ne doit pas travailler.

43.05 Lorsqu'un employé-e assujéti au paragraphe 43.04 est tenu de changer son poste à l'horaire sans en avoir été avisé au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'heure de début du travail de ce poste changé, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures faites en dehors de son poste à l'horaire.

43.06 Lorsque les employé-e-s assujétis au paragraphe 43.04 donnent un préavis suffisant, il leur est permis, avec le consentement de l'Employeur, d'échanger leurs postes à condition qu'il n'en résulte pas d'augmentation des coûts pour l'Employeur.

43.07 Les paragraphes 43.04, 43.05, et 43.06 ne seront pas mis à exécution à moins que la Bibliothèque nationale prolonge ses heures de service au public.

43.08 Les employé-e-s déposent des registres mensuels d'assiduité où sont précisées les absences pendant les jours de travail normaux, les heures de travail supplémentaires et de rappel au travail.

43.09 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils pour laquelle la moyenne des heures est établie, il ou elle doit bénéficier 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 d'heures supplémentaires additionnelles ou de paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

43.10 L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

Article 44 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU

Affaires indiennes et Nord Canada

44.01 Employé-e-s dont l'année de travail est de dix (10) mois

- a. « Année scolaire », telle qu'elle s'applique à un employé-e du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, désigne la période allant du 1er septembre au 31 août de l'année suivante. Le nombre de jours de travail au cours de l'année scolaire ne doit pas dépasser le nombre désigné par la province, le territoire ou l'unité scolaire provinciale dans la région géographique où l'employé-e travaille. Les jours de travail comprennent les jours d'enseignement et les jours de perfectionnement professionnel.
- b. Les employé-e-s du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada dont l'année de travail est de dix (10) mois et qui désirent quitter leur emploi avant le début de l'année scolaire suivante feront tout effort pour présenter leur démission au plus tard le 30 avril et fourniront un (1) mois de préavis à l'Employeur de leur démission s'ils ou elles désirent quitter le service pendant l'année scolaire.

L'alinéa c) s'applique seulement au sous-groupe ED-EST

- c. Les enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada devront bénéficier, au minimum, d'une moyenne de quarante (40) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. À compter du 1er septembre 2011, les professeurs du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada bénéficient, au minimum, d'une moyenne de quarante-quatre (44) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. À compter du 1^{er} septembre 2012, les professeurs du ministère des Affaires indiennes et

du Nord Canada bénéficient, au minimum, d'une moyenne de quarante-huit (48) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. Une unité de temps de préparation devra durer au moins vingt (20) minutes. Le temps de préparation ne comprend pas l'enseignement ni les tâches de supervision et ne doit pas avoir d'impact sur le nombre quotidien de minutes d'enseignement.

- d. Le temps de préparation fait partie des heures d'enseignement et sert aux activités professionnelles raisonnablement définies par les professeurs. Cela ne comprend pas les pauses-café et les pauses-repas. La direction ne peut attribuer du travail aux professeurs durant le temps de préparation, à moins qu'il ne s'agisse d'une urgence.

44.02 Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.04, la journée de travail de tout employé-e travaillant au cours d'une année scolaire sera la même que celle désignée par la province, le territoire ou l'unité scolaire où il ou elle travaille. Il ou elle bénéficie des mêmes jours fériés désignés, congé de Noël, congé de Pâques ou congé du milieu de l'hiver, et congé d'été, que ceux en usage dans les conseils scolaires de la province ou du territoire où il ou elle travaille.

44.03 Le début et la fin d'une journée d'école de tout employé-e assujetti au paragraphe 44.01 sont conformes aux usages pratiqués dans les écoles non fédérales de la province ou du territoire où se trouve l'école, sauf qu'il est prévu qu'ils ou elles sont tenu-e-s d'être de service quinze (15) minutes avant l'heure d'ouverture de l'école, le matin.

44.04 Lorsqu'un accord par écrit est intervenu entre l'Employeur et la plupart des employé-e-s d'une école, l'horaire des jours de travail ainsi que la durée quotidienne du travail peuvent différer de ceux établis en vertu des paragraphes 44.01, 44.02 et 44.03, pourvu que le nombre total de jours de travail ne dépasse pas le nombre établi en vertu du paragraphe 44.01.

44.05 Lorsque l'employé-e travaille (ou assiste à des séminaires d'orientation à la demande de l'Employeur) un jour autre qu'un jour prévu aux paragraphes 44.01 ou 44.04, il ou elle est rémunéré-e sur une base journalière. Ce paiement est calculé conformément au paragraphe 2.01 (« taux de rémunération journalier ») de même que toutes les déductions de rémunération résultant du fait qu'il ou elle est en congé non payé.

44.06

L'alinéa a) s'applique seulement au sous-groupe ED-EST

- a. Sauf s'il n'est pas pratique pour l'Employeur de faire exercer la surveillance à l'heure du midi par des personnes autres que des enseignants, les enseignants n'exercent pas de telles fonctions de surveillance. Les enseignants se verront accordés une période de repas d'une durée de quarante (40) minutes, sans fonctions de surveillance.

L'alinéa b) s'applique seulement au groupe EU

- b. Lorsque les aides-enseignants sont tenus d'exercer une surveillance pendant l'heure du midi, ils ou elles se voient accorder une période de temps équivalente pour leur période de dîner; cette période doit être aussi rapprochée que possible du milieu de la journée scolaire.

44.07

- a. Le temps de surveillance se définit comme la période durant laquelle les professeurs sont tenus de surveiller les élèves, en sus de la journée d'enseignement telle que prescrite par la province, le territoire ou l'unité scolaire provinciale de la région où travaillent les professeurs. La direction attribue équitablement les tâches de surveillance en consultation avec les professeurs concernés.
- b. L'employeur s'assure qu'aucun professeur ne se voit attribuer plus de quatre-vingts (80) minutes de surveillance par cinq (5) jours d'enseignement.
- c. Les tâches de surveillance, entre autres la surveillance des autobus, des couloirs ou de la cour, attribuées durant les périodes susmentionnées sont réputées faire partie du temps de surveillance défini dans le présent article.

44.08 Sous réserve des dispositions de la présente convention, un employé-e qui travaille au cours d'une année scolaire, telle que définie au paragraphe 44.01, n'a pas droit à un congé payé au regard des périodes au cours desquelles il ou elle n'est pas censé-e travailler.

Les paragraphes 44.09 à 44.14 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST

44.09 Enseignants dont l'année de travail est de douze (12) mois

- a. L'année de travail des conseillers en orientation professionnelle du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada se compose de douze (12) mois et la journée de travail d'un tel employé-e est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir.
- b. Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit il ou elle doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- c. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.

- d. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.

Collège de la Garde côtière canadienne

44.10

- a. L'année de travail de tout employé-e du Collège de la Garde côtière canadienne est de douze (12) mois. Les heures de travail journalières normales sont réparties entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi, et comprennent au plus quatre (4) heures d'enseignement en classe par jour, sauf une (1) journée seulement par semaine lorsqu'il ou elle peut être tenu de donner des leçons en classe ou de passer avec les étudiants d'autres périodes de temps qui peuvent aller jusqu'à un maximum de six (6) heures, à condition que le nombre total d'heures d'enseignement en classe ne dépasse pas vingt (20) heures par semaine.
- b. Le temps de préparation sert aux activités professionnelles raisonnablement définies par les professeurs.

Service correctionnel Canada

44.11

- a. L'année de travail de tout employé-e de Service correctionnel Canada est de douze (12) mois et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte déterminée par l'Employeur. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et les heures de travail se situent entre 7 h et 18 h; aucun employé-e ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement par écrit de l'employé-e visé. Nonobstant ce qui précède, il ou elle peut librement consentir à des heures de travail situées entre 7 h et 22 h suite à une demande de l'Employeur.
- b. **Périodes de repos**
L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel Canada de prendre ces périodes de repos sur le lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

Défense nationale

44.12 L'année de travail de tout employé-e de la Défense nationale se compose de douze (12) mois et la journée de travail de cet employé-e est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.

Généralités

44.13 Compte tenu des nécessités du service, un directeur d'école peut être libéré, par périodes, des fonctions d'enseignement en classe conformément au tableau ci-dessous afin d'exécuter des tâches d'administration et de surveillance.

Nombre d'enseignants et d'aides-enseignants surveillés	Période d'administration et de surveillance
De un (1) à trois (3)	Une période de quarante (40) à quarante-cinq (45) minutes par jour ou une demi-journée (1/2) par semaine au choix du directeur
De quatre (4) à six (6)	Une (1) journée par semaine
De sept (7) à dix (10)	Deux et demi (2 1/2) jours par semaine
Onze (11) ou plus	À plein temps

44.14 Compte tenu des nécessités du service, un directeur d'école adjoint peut être libéré, par périodes, des fonctions d'enseignement en classe conformément au tableau ci-dessous afin d'exécuter des tâches d'administration et de surveillance.

Nombre d'enseignants et d'aides-enseignants surveillés	Période d'administration et de surveillance
De 7 à 10	1/2 jour par semaine.
De 11 à 19	À mi-temps
20 ou plus	À plein temps

Les paragraphes 44.14 à 44.19 s'appliquent seulement aux employé-e-s du groupe EU dont l'année de travail est de douze (12) mois

44.13 L'année de travail des employé-e-s se compose de douze (12) mois.

44.14 La semaine normale de travail des employé-e-s débute le lundi et se termine le vendredi.

44.15 La durée du travail journalière normale des employé-e-s, à l'exclusion des pauses-repas, est de sept virgule cinq (7,5) heures et figure à l'horaire comme période continue selon les nécessités du service.

44.18 L'Employeur peut permettre que certains travaux soient accomplis en dehors des locaux de l'Employeur.

44.19 Le présent paragraphe s'applique seulement aux moniteurs d'éducation physique.

- a. La durée de travail journalière normale est entre 7 h et 17 h du lundi au vendredi.
- b. Aucun employé-e de Service correctionnel Canada ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement écrit de l'employé-e visé.

44.20 L'Employeur :

- a. avertit l'Alliance, au niveau approprié, au moins quatorze (14) jours civils avant de mettre en vigueur une modification de l'horaire de travail si cette modification touche une majorité des employé-e-s de l'unité d'enseignement;
- b. doit donner un préavis raisonnable de la modification aux employé-e-s dont les heures de travail sont touchées par la modification.

Il est admis que des situations d'urgence peuvent obliger l'Employeur à mettre en œuvre des modifications de l'horaire de travail dans un bref délai.

Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT

45.01 L'année de travail des employé-e-s se compose de douze (12) mois.

45.02 La semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 0 h 01 le lundi matin et finissent à 24 h le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01.

45.03 La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives à l'exception d'une pause repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

45.04 Nonobstant le paragraphe 45.03, à cause des nécessités du service, les heures de travail journalières normales prévues à l'horaire peuvent s'étendre au-delà de 18 h et/ou au samedi ou au dimanche mais ne s'étendent pas au-delà de 22 h. Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire s'étendent au-delà de 18 h et/ou au samedi ou au dimanche, ces heures de travail doivent être fixées de manière à ce que les employé-e-s au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour à l'exclusion d'une pause repas;
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé, et les jours de repos consécutifs peuvent être dans des semaines civiles différentes.

45.05 Les employé-e-s dont les heures de travail sont établies conformément au paragraphe 45.04 sont informés par écrit des heures de travail prévues à leur horaire.

46.06 Les employé-e-s dont les heures de travail sont modifiées conformément aux dispositions du paragraphe 45.04 seront avisés par écrit de ce changement quinze (15) jours à l'avance, sauf lorsque, sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur une telle modification doit être faite à plus brève échéance.

45.07 Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire sont établies conformément au paragraphe 46.04, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour prendre en considération les préférences des employé-e-s;
et
- b. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e.

45.08 À l'exception des employé-e-s dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 45.03, tout employé-e qui est tenu de changer ses heures de travail prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours avant l'heure d'entrée en vigueur de ce changement, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

45.09 L'Employeur, à la demande de l'Alliance, consulte les représentants locaux de l'Alliance sur les horaires de travail établis conformément au paragraphe 45.04 lorsque de tels horaires touchent la majorité des employé-e-s d'une unité de travail.

45.10

- a. Les heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky.
- b. Nonobstant le droit de l'Employeur de déterminer le contenu et la méthode de prestation des cours, les heures d'enseignement comprennent le temps d'enseignement à distance et/ou en contact direct avec l'étudiant ou les étudiants. L'enseignement à distance comprend, sans s'y limiter, la communication par Internet, par téléphone ou par un autre moyen électronique.

45.11 L'Employeur peut permettre que certains travaux soient accomplis en dehors des locaux de l'Employeur.

Article 46 : arrêt pédagogique

Le présent article s'applique aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) a et dont le régime de travail s'échelonne sur une période de douze (12) mois, aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT), aux employé-e-s membres des sous-groupes de moniteurs de langue et d'éducation physique du groupe du soutien de l'enseignement (EU), et aux employé-e-s membres du sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) travaillant à la Défense nationale et qui enseignent régulièrement.

46.01 Un arrêt pédagogique est accordé aux employé-e-s et comprend tous les jours civils entre le 25 décembre et le 2 janvier inclusivement. Pendant cette période, ils ou elles ont droit à quatre (4) jours de congé payé, en plus de trois (3) jours fériés désignés payés, tel qu'il est prévu au paragraphe 21.01 de la présente convention.

46.02 Si le 2 janvier coïncide avec un jour de repos d'un employé-e ou avec un jour auquel un jour désigné comme jour férié payé est reporté en vertu du paragraphe 21.03 de la convention, ce jour est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'employé-e qui suit l'arrêt pédagogique.

46.03 S'il ou elle est tenu d'effectuer du travail autorisé au cours d'un arrêt pédagogique un jour autre qu'un jour désigné comme jour férié payé ou un jour de repos normal, il ou elle touche son taux de rémunération journalier, en plus de sa rémunération normale pour la journée.

Article 47 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS

47.01 L'année de travail de tous les employé-e-s se compose de douze (12) mois et leur journée de travail de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir, du lundi au vendredi entre 7 h et 18 h.

47.02 La journée de travail d'un employé-e commence et se termine chaque jour aux heures fixées par l'Employeur. Avant toute modification d'horaire des heures de travail, des discussions sont engagées avec le représentant approprié de l'Alliance si la modification touche une majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.

47.03 Nonobstant les dispositions du présent article, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, il ou elle doit bénéficier 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 ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.

47.04 Périodes de repos

Sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.

Article 48 : heures supplémentaires

48.01 Le présent article s'applique seulement aux employé-e-s dont l'année de travail est de douze (12) mois.

48.02 Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

LS/EU – 48.03 Groupes LS et EU

Lorsque l'Employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demie (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos.

ED – 48.03 Groupe ED

- a. tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée,
- b. l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

48.04 Tous les calculs afférents aux heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

48.05 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et pour répartir les heures supplémentaires entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles, et qui s'acquittent normalement des fonctions.

48.06 Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel, l'Employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité pour le travail des heures supplémentaires.

48.07 Les heures supplémentaires sont rémunérées sauf que, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées par l'équivalent en congé compensatoire.

48.08

- a. L'Employeur accordera un congé compensateur à un moment qui convient à l'Employeur et à l'employé-e.
- b. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

48.09 L'Employeur s'efforce d'effectuer le paiement des heures supplémentaires dans le mois qui suit celui où les crédits sont acquis.

48.10 Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires autorisées, le temps qu'il ou elle consacre à l'aller et au retour ne constitue pas un temps de travail.

48.11 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que il ou elle est en situation de voyage.
- b. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, il ou elle bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11a) et b) ci-dessous, une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- d. Les alinéas 48.11a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

Article 49 : indemnités

Le présent article s'applique aux employé-e-s accrédités dans le sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire.

Lorsque l'employé-e a droit à une indemnité prévue aux paragraphes 49.01, 49.02, 49.03, 49.05 et 49.07 pour moins d'une année de travail complète, le montant de l'indemnité est calculé au prorata de la fraction de l'année de travail pendant laquelle il ou elle a occupé l'emploi.

Les paragraphes 49.01 et 49.02 s'appliquent uniquement aux employé-e-s dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois.

49.01 Indemnité de directeur ou directrice d'école

Tout directeur ou directrice d'école touche une indemnité en contrepartie des responsabilités d'administration et de surveillance. Cette indemnité se calcule aux taux annuels suivants, le 1er septembre de chaque année:

à compter de la date de signature de la présente convention,

2 080 \$ de base, plus :

565 \$ pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé, de 1 à 12,
et

310 \$ pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé, à partir de 13.

Le nombre d'enseignants et d'aides-enseignants qui travaillent sous la surveillance du directeur ou directrice d'école, mais qui sont détachés par des commissions scolaires, des bandes indiennes et d'autres organismes sont comptés lors de la fixation du montant de l'indemnité du directeur d'école.

49.02 Indemnité de directeur ou directrice d'école adjoint(e)

Tout directeur ou directrice d'école adjoint(e) bénéficie d'une indemnité en contrepartie des responsabilités d'administration et de surveillance. Elle se calcule à un taux annuel qui est égal à la moitié de l'indemnité de directeur ou directrice d'école précisée dans le paragraphe 49.01 et tient compte du nombre de professeurs et d'aides-enseignants supervisés.

49.03 Indemnité de chef de département

Tout professeur qui exerce les fonctions de chef de département (y compris le ou la conseiller-ère pédagogique en chef) touche une indemnité en contrepartie des responsabilités d'administration et de supervision :

À compter de la date de signature de la présente convention : 2 245 \$ par an.

49.04 Rémunération pour cours du soir

Tout professeur sera payé à son taux de salaire horaire normal, pour chaque heure de travail complétée, lorsqu'il ou elle exerce des fonctions d'enseignement, selon un horaire approuvé, en dehors des heures d'école autorisées et qui ne font pas partie du programme d'enseignement normal du professeur. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un employé-e assujéti à l'article 48.

49.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées

a. Définition

Toute matière enseignée peut être considérée comme un domaine de spécialisation en raison des variances d'un ministère de l'éducation d'une province à l'autre. La définition de spécialisation est une reconnaissance d'une formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi.

b. Admissibilité

- i. Dans les régions où les compétences de spécialiste sont reconnues par un ministère provincial de l'éducation ou encore une association provinciale d'enseignants, nous acceptons ces reconnaissances comme répondant aux exigences du présent paragraphe.
- ii. Dans l'autre cas, les cours de formation requis pour l'admissibilité à l'indemnité de spécialisation sont des cours de niveau postsecondaire dans une matière enseignée au programme d'étude soit des cours crédités par une université et/ou des cours de formation reconnus mais préalablement approuvés par écrit par le directeur ou la directrice de l'établissement, du surintendant ou de la surintendante ou encore du Chef éducation et de la formation ou l'équivalent. Ces cours dépassent les exigences fondamentales du brevet d'enseignement. L'employé-e exerçant des fonctions d'orientation ou d'enseignement et qui a un total cumulatif de deux cent soixante-dix (270) heures de formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi tel que défini en a) et b) est admissible à l'indemnité.

c. Indemnité

L'employé-e qui est admissible selon les alinéas a) et b) touche une indemnité en plus du montant auquel il ou elle a droit par suite de ses qualifications générales et professionnelles ou de son expérience :

À compter de la date de signature de la présente convention : 1 015 \$ par an.

Il ou elle ne peut recevoir plus d'une indemnité de matières spécialisées en vertu du présent paragraphe.

d. Clause de droits acquis

Tout employé-e, qui, à compter de la date de signature du Protocole d'entente le 17 juin 2003, recevait une indemnité de matières spécialisées conformément au paragraphe 49.05 de la convention collective du groupe Enseignement et Bibliothéconomie expirant le 30 juin 2003, continuera à recevoir son indemnité tant et aussi longtemps qu'il ou elle occupera son poste d'attache actuel.

e. **Non-cumul**

Les mêmes cours ne pourront pas être utilisés concurremment pour la détermination du salaire selon le tableau des taux de rémunération annuels de l'appendice « A » et à l'allocation d'une indemnité de matières spécialisées. Si les cours pour déterminer l'allocation d'une indemnité de matières spécialisées sont déjà utilisés pour la détermination du salaire selon le tableau des taux de rémunération annuels de l'appendice « A », l'indemnité de matières spécialisées sera alors annulée. Par ailleurs, un employé-e qui suit des cours supplémentaires, peut se requalifier pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées suite à une réévaluation du nombre total de cours accumulés permettant de remplir à nouveau les exigences stipulées dans les alinéas a) et b) pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées.

49.06 Indemnité pour cours d'été

Tout employé-e peut bénéficier d'une indemnité journalière déterminée par l'Employeur pour les cours d'été lorsque l'Employeur reconnaît qu'il existe un besoin ministériel pour cet employé-e de suivre ces cours. L'indemnité n'est pas versée au titre des samedis et des dimanches.

49.07 Indemnité pour école à une classe

Tout enseignant-e au service du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada nommé comme seul enseignant-e d'une école à une classe touche une indemnité :

À compter de la date de signature de la présente convention : 1 240 \$ par an.

49.08 Non-cumul

Un employé-e ne reçoit jamais plus d'une des indemnités prévues dans les paragraphes 49.01, 49.02, 49.03 et 49.07 de la présente convention.

Article 50 : changements technologiques

50.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'appendice « B » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

50.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
et
- b. un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

50.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

50.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

50.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 50.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieu(x) concerné(s);
- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

50.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 50.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 50.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

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

Article 51 : qualité d'auteur - groupe LS

Le présent article s'applique uniquement aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie

51.01 Lorsqu'un employé-e a écrit ou publié un ouvrage, seul(e) ou en collaboration, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée à la page du titre de l'ouvrage.

51.02 Lorsque l'Employeur désire apporter à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier ou cette dernière peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

****Article 52 : obligations religieuses**

52.01 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

52.02 Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

52.03 Nonobstant le paragraphe 52.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, il ou elle devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'Employeur.

**

52.04 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.

Article 53 : sécurité d'emploi

53.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

Article 54 : droits d'inscription

54.01 L'Employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

54.02 Les cotisations dont il est question à l'article 10 : précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

Article 55 : principe de poste

55.01 On reconnaît que certains employé-e-s à temps plein nommés pour une période indéterminée qui travaillent régulièrement par postes, conformément au paragraphe 43.04 ou 45.04, qui reçoivent une prime de poste (paragraphe 30.01), conformément à l'article 30, (ci-après désignés sous le nom d'employé-e-s travaillant par postes) sont appelés, en vertu de la présente convention collective, à prendre part à certaines des activités énoncées à l'alinéa 55.01a) et à d'autres activités énoncées à l'alinéa 55.01b) qui se déroulent habituellement entre 9 h et 17 h, du lundi au vendredi inclusivement.

Lorsqu'un employé-e travaillant par postes est appelé à prendre part, en dehors de ses heures normales de travail, à une activité prévue entre 9 h et 17 h et que plus de la moitié de son quart s'effectue à l'extérieur de cette période, l'Employeur est tenu, sur demande écrite de l'employé-e, de fixer, si possible, entre 9 h et 17 h le quart de travail de celui-ci ou celle-ci pour le jour de l'activité en question, à condition que ce changement ne nuise pas aux nécessités du service, n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur et qu'il ou elle donne un préavis suffisant à son supérieur.

a. Certaines activités en vertu de la présente convention

- i. Activités de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
- ii. Processus de sélection du personnel, paragraphe 22.18
- iii. Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles, paragraphes 14.09 et 14.10

b. Certaines autres activités

- i. Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.
- ii. Examens provinciaux d'accréditation que doit passer un employé-e pour exercer ses fonctions.

Article 56 : modification de la convention

56.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

Article 57 : réaffectation ou congé liés à la maternité

57.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employé, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

57.02 La demande dont il est question au paragraphe 57.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

57.03 L'employée qui a présenté une demande conformément au paragraphe 57.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, elle a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

- a. modifie ses tâches ou la réaffecte,
- ou
- b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

57.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

57.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

57.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

57.07 Nonobstant le paragraphe 57.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

Article 58 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

58.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.

58.02 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Article 59 : fonctions à bord des navires

59.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelque façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.

59.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans qu'il ou elle soit rémunéré en heures supplémentaires.

59.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employé-e-s, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

59.04 Lorsque l'employé-e subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable qu'il ou elle apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il ou elle est remboursé jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

59.05

- a. L'employé-e fournit à l'Employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.
- b. Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'Employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

Article 60 : congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois

60.01 L'Employeur devra accorder aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congé payés pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où il ou elle le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé, à moins qu'il y ait une raison valable, tel que déterminé par l'Employeur, pourquoi un tel avis ne peut être donné.

60.02

- a. À compter de la date de la signature de la présente convention collective, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service aura droit une seule fois à trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé pour motif personnel.

- b. L'employé-e a droit une seule fois à trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé pour motif personnel le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service.

Article 61 : marchandises dangereuses

61.01 Un employé-e certifié aux termes de la Loi sur le transport des marchandises dangereuses à qui est confié la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité quotidienne de trois dollars et cinquante (3,50 \$) pour chaque jour où il ou elle doit emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

****Article 62 : remboursement des dépenses des professeurs**

62.01 Les enseignants aux l'AINC qui travaillent au sein des collectivités des Premières nations qui n'ont pas accès aux locaux scolaires le soir et/ou les fins de semaine pour travailler sur les rapports des étudiants, la documentation administrative et d'autres tâches connexes seront remboursés les frais engagés pour l'exécution de ces tâches jusqu'à 500 \$ par année. Ce remboursement sera conditionnel à la production de la documentation, à la satisfaction de la direction, ces coûts doivent être raisonnables et avoir été engagés. La demande de remboursement doit être présentée dans un délai d'un an à compter de la date à laquelle la dépense est engagée et est payable une fois, à la fin de l'année scolaire.

****Article 63 : durée de la convention**

**

63.01 Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2018.

63.02 À moins qu'il ne soit stipulé autrement, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur en date du 14 juin 2017.

Signée à Ottawa, en date du 14 juin, 2017.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Monique Baronette
Kim Hennigar
Melissa Roy
Denis Pogrebinski
Marie Claude Dussault

L'Alliance de la Fonction publique du Canada

Jeannie Baldwin
Holmann Richard
Julie Chiasson
Kwasi Amenu-Tekaa
Terry-Lynn Brant
Michael Freeman
Danielle Moffett

****Appendice « A » taux de rémunération annuels et notes sur la rémunération**

[Annexe « A1 »](#)

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST)

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle

[Annexe « A1-2 »](#)

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST)

[Annexe « A2 »](#)

Sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT)

[Annexe « A3 »](#)

Sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS)

[Annexe « A4 »](#)

Groupe de la bibliothéconomie (LS)

[Annexe « A5 »](#)

Groupe soutien de l'enseignement (EU)

Appendice « A »

Annexe « A1 »

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016

Y) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016

Maritimes

Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	29409	29777	30149	32549	33851	34274	34702
2	31126	31515	31909	34309	35681	36127	36579
3	32843	33254	33670	36070	37513	37982	38457
4	34558	34990	35427	37827	39340	39832	40330
5	36274	36727	37186	39586	41169	41684	42205
6	37993	38468	38949	41349	43003	43541	44085
7	39700	40196	40698	43098	44822	45382	45949
8	41416	41934	42458	44858	46652	47235	47825

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	31144	31533	31927	34327	35700	36146	36598
2	32905	33316	33732	36132	37577	38047	38523
3	34660	35093	35532	37932	39449	39942	40441
4	36415	36870	37331	39731	41320	41837	42360
5	38172	38649	39132	41532	43193	43733	44280
6	39934	40433	40938	43338	45072	45635	46205
7	41698	42219	42747	45147	46953	47540	48134
8	43450	43993	44543	46943	48821	49431	50049
9	45202	45767	46339	48739	50689	51323	51965

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	35925	36374	36829	39229	40798	41308	41824
2	37689	38160	38637	41037	42678	43211	43751
3	39456	39949	40448	42848	44562	45119	45683
4	41224	41739	42261	44661	46447	47028	47616
5	42991	43528	44072	46472	48331	48935	49547
6	44765	45325	45892	48292	50224	50852	51488
7	46533	47115	47704	50104	52108	52759	53418
8	48298	48902	49513	51913	53990	54665	55348
9	50081	50707	51341	53741	55891	56590	57297

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	41961	42486	43017	45417	47234	47824	48422
2	44122	44674	45232	47632	49537	50156	50783
3	46290	46869	47455	49855	51849	52497	53153
4	48455	49061	49674	52074	54157	54834	55519
5	50616	51249	51890	54290	56462	57168	57883
6	52775	53435	54103	56503	58763	59498	60242
7	54937	55624	56319	58719	61068	61831	62604
8	57105	57819	58542	60942	63380	64172	64974
9	59267	60008	60758	63158	65684	66505	67336
10	61441	62209	62987	65387	68002	68852	69713

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	46157	46734	47318	49718	51707	52353	53007
2	48645	49253	49869	52269	54360	55040	55728
3	51128	51767	52414	54814	57007	57720	58442
4	53619	54289	54968	57368	59663	60409	61164
5	56110	56811	57521	59921	62318	63097	63886
6	58596	59328	60070	62470	64969	65781	66603
7	61082	61846	62619	65019	67620	68465	69321
8	63569	64364	65169	67569	70272	71150	72039
9	66054	66880	67716	70116	72921	73833	74756
10	68550	69407	70275	72675	75582	76527	77484

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	48803	49413	50031	52431	54528	55210	55900
2	51286	51927	52576	54976	57175	57890	58614
3	53776	54448	55129	57529	59830	60578	61335
4	56266	56969	57681	60081	62484	63265	64056
5	58751	59485	60229	62629	65134	65948	66772
6	61241	62007	62782	65182	67789	68636	69494
7	63727	64524	65331	67731	70440	71321	72213
8	66214	67042	67880	70280	73091	74005	74930
9	68702	69561	70431	72831	75744	76691	77650
10	71205	72095	72996	75396	78412	79392	80384

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars)

Québec

Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	30953	31340	31732	34132	35497	35941	36390
2	33154	33568	33988	36388	37844	38317	38796
3	35357	35799	36246	38646	40192	40694	41203
4	37566	38036	38511	40911	42547	43079	43617
5	39775	40272	40775	43175	44902	45463	46031
6	41979	42504	43035	45435	47252	47843	48441
7	44184	44736	45295	47695	49603	50223	50851
8	46390	46970	47557	49957	51955	52604	53262
9	48606	49214	49829	52229	54318	54997	55684
10	50814	51449	52092	54492	56672	57380	58097

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	33362	33779	34201	36601	38065	38541	39023
2	35360	35802	36250	38650	40196	40698	41207
3	37372	37839	38312	40712	42340	42869	43405
4	39378	39870	40368	42768	44479	45035	45598
5	41387	41904	42428	44828	46621	47204	47794
6	43393	43935	44484	46884	48759	49368	49985
7	45401	45969	46544	48944	50902	51538	52182
8	47407	48000	48600	51000	53040	53703	54374
9	49415	50033	50658	53058	55180	55870	56568
10	51403	52046	52697	55097	57301	58017	58742
11	53409	54077	54753	57153	59439	60182	60934

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	36077	36528	36985	39385	40960	41472	41990
2	38138	38615	39098	41498	43158	43697	44243
3	40202	40705	41214	43614	45359	45926	46500
4	42273	42801	43336	45736	47565	48160	48762
5	44338	44892	45453	47853	49767	50389	51019
6	46396	46976	47563	49963	51962	52612	53270
7	48466	49072	49685	52085	54168	54845	55531
8	50531	51163	51803	54203	56371	57076	57789
9	52598	53255	53921	56321	58574	59306	60047
10	54665	55348	56040	58440	60778	61538	62307
11	56729	57438	58156	60556	62978	63765	64562

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	39239	39729	40226	42626	44331	44885	45446
2	41191	41706	42227	44627	46412	46992	47579
3	43145	43684	44230	46630	48495	49101	49715
4	45090	45654	46225	48625	50570	51202	51842
5	47042	47630	48225	50625	52650	53308	53974
6	48990	49602	50222	52622	54727	55411	56104
7	50936	51573	52218	54618	56803	57513	58232
8	52892	53553	54222	56622	58887	59623	60368
9	54834	55519	56213	58613	60958	61720	62492
10	56779	57489	58208	60608	63032	63820	64618
11	58735	59469	60212	62612	65116	65930	66754
12	60683	61442	62210	64610	67194	68034	68884

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	42879	43415	43958	46358	48212	48815	49425
2	44909	45470	46038	48438	50376	51006	51644
3	46939	47526	48120	50520	52541	53198	53863
4	48974	49586	50206	52606	54710	55394	56086
5	50999	51636	52281	54681	56868	57579	58299
6	53033	53696	54367	56767	59038	59776	60523
7	55066	55754	56451	58851	61205	61970	62745
8	57089	57803	58526	60926	63363	64155	64957
9	59123	59862	60610	63010	65530	66349	67178
10	61155	61919	62693	65093	67697	68543	69400
11	63174	63964	64764	67164	69851	70724	71608
12	65205	66020	66845	69245	72015	72915	73826

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	46454	47035	47623	50023	52024	52674	53332
2	48710	49319	49935	52335	54428	55108	55797
3	50978	51615	52260	54660	56846	57557	58276
4	53241	53907	54581	56981	59260	60001	60751
5	55502	56196	56898	59298	61670	62441	63222
6	57769	58491	59222	61622	64087	64888	65699
7	60030	60780	61540	63940	66498	67329	68171
8	62293	63072	63860	66260	68910	69771	70643
9	64560	65367	66184	68584	71327	72219	73122
10	66826	67661	68507	70907	73743	74665	75598
11	69098	69962	70837	73237	76166	77118	78082
12	71364	72256	73159	75559	78581	79563	80558

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Ontario

Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	34017	34442	34873	37273	38764	39249	39740
2	35416	35859	36307	38707	40255	40758	41267
3	36808	37268	37734	40134	41739	42261	42789
4	38201	38679	39162	41562	43224	43764	44311
5	39603	40098	40599	42999	44719	45278	45844
6	40994	41506	42025	44425	46202	46780	47365
7	42386	42916	43452	45852	47686	48282	48886
8	43780	44327	44881	47281	49172	49787	50409

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	38316	38795	39280	41680	43347	43889	44438
2	40307	40811	41321	43721	45470	46038	46613
3	42292	42821	43356	45756	47586	48181	48783
4	44277	44830	45390	47790	49702	50323	50952
5	46261	46839	47424	49824	51817	52465	53121
6	48247	48850	49461	51861	53935	54609	55292
7	50231	50859	51495	53895	56051	56752	57461
8	52225	52878	53539	55939	58177	58904	59640
9	54190	54867	55553	57953	60271	61024	61787

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	40040	40541	41048	43448	45186	45751	46323
2	42235	42763	43298	45698	47526	48120	48722
3	44430	44985	45547	47947	49865	50488	51119
4	46620	47203	47793	50193	52201	52854	53515
5	48815	49425	50043	52443	54541	55223	55913
6	51008	51646	52292	54692	56880	57591	58311
7	53201	53866	54539	56939	59217	59957	60706
8	55394	56086	56787	59187	61554	62323	63102
9	57593	58313	59042	61442	63900	64699	65508
10	59779	60526	61283	63683	66230	67058	67896

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	45467	46035	46610	49010	50970	51607	52252
2	47873	48471	49077	51477	53536	54205	54883
3	50271	50899	51535	53935	56092	56793	57503
4	52673	53331	53998	56398	58654	59387	60129
5	55080	55769	56466	58866	61221	61986	62761
6	57480	58199	58926	61326	63779	64576	65383
7	59883	60632	61390	63790	66342	67171	68011
8	62286	63065	63853	66253	68903	69764	70636
9	64686	65495	66314	68714	71463	72356	73260
10	67085	67924	68773	71173	74020	74945	75882

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	47574	48169	48771	51171	53218	53883	54557
2	49989	50614	51247	53647	55793	56490	57196
3	52407	53062	53725	56125	58370	59100	59839
4	54824	55509	56203	58603	60947	61709	62480
5	57243	57959	58683	61083	63526	64320	65124
6	59655	60401	61156	63556	66098	66924	67761
7	62077	62853	63639	66039	68681	69540	70409
8	64493	65299	66115	68515	71256	72147	73049
9	66906	67742	68589	70989	73829	74752	75686
10	69335	70202	71080	73480	76419	77374	78341

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	51320	51962	52612	55012	57212	57927	58651
2	54342	55021	55709	58109	60433	61188	61953
3	57375	58092	58818	61218	63667	64463	65269
4	60404	61159	61923	64323	66896	67732	68579
5	63436	64229	65032	67432	70129	71006	71894
6	66464	67295	68136	70536	73357	74274	75202
7	69492	70361	71241	73641	76587	77544	78513
8	72657	73565	74485	76885	79960	80960	81972
9	75540	76484	77440	79840	83034	84072	85123
10	78577	79559	80553	82953	86271	87349	88441

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Manitoba

Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	31757	32154	32556	34956	36354	36808	37268
2	33007	33420	33838	36238	37688	38159	38636
3	34254	34682	35116	37516	39017	39505	39999
4	35500	35944	36393	38793	40345	40849	41360
5	36748	37207	37672	40072	41675	42196	42723
6	37999	38474	38955	41355	43009	43547	44091
7	39246	39737	40234	42634	44339	44893	45454
8	40507	41013	41526	43926	45683	46254	46832

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	34716	35150	35589	37989	39509	40003	40503
2	36021	36471	36927	39327	40900	41411	41929
3	37326	37793	38265	40665	42292	42821	43356
4	38627	39110	39599	41999	43679	44225	44778
5	39934	40433	40938	43338	45072	45635	46205
6	41238	41753	42275	44675	46462	47043	47631
7	42540	43072	43610	46010	47850	48448	49054
8	43847	44395	44950	47350	49244	49860	50483
9	45141	45705	46276	48676	50623	51256	51897

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	38352	38831	39316	41716	43385	43927	44476
2	39919	40418	40923	43323	45056	45619	46189
3	41475	41993	42518	44918	46715	47299	47890
4	43031	43569	44114	46514	48375	48980	49592
5	44588	45145	45709	48109	50033	50658	51291
6	46146	46723	47307	49707	51695	52341	52995
7	47709	48305	48909	51309	53361	54028	54703
8	49268	49884	50508	52908	55024	55712	56408
9	50812	51447	52090	54490	56670	57378	58095

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	47373	47965	48565	50965	53004	53667	54338
2	49724	50346	50975	53375	55510	56204	56907
3	52084	52735	53394	55794	58026	58751	59485
4	54443	55124	55813	58213	60542	61299	62065
5	56800	57510	58229	60629	63054	63842	64640
6	59168	59908	60657	63057	65579	66399	67229
7	61514	62283	63062	65462	68080	68931	69793
8	63872	64670	65478	67878	70593	71475	72368
9	66235	67063	67901	70301	73113	74027	74952
10	68588	69445	70313	72713	75622	76567	77524

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	50439	51069	51707	54107	56271	56974	57686
2	52801	53461	54129	56529	58790	59525	60269
3	55166	55856	56554	58954	61312	62078	62854
4	57527	58246	58974	61374	63829	64627	65435
5	59892	60641	61399	63799	66351	67180	68020
6	62251	63029	63817	66217	68866	69727	70599
7	64610	65418	66236	68636	71381	72273	73176
8	66973	67810	68658	71058	73900	74824	75759
9	69337	70204	71082	73482	76421	77376	78343
10	71710	72606	73514	75914	78951	79938	80937

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	53150	53814	54487	56887	59162	59902	60651
2	55684	56380	57085	59485	61864	62637	63420
3	58213	58941	59678	62078	64561	65368	66185
4	60745	61504	62273	64673	67260	68101	68952
5	63280	64071	64872	67272	69963	70838	71723
6	65804	66627	67460	69860	72654	73562	74482
7	68346	69200	70065	72465	75364	76306	77260
8	70876	71762	72659	75059	78061	79037	80025
9	73413	74331	75260	77660	80766	81776	82798
10	75938	76887	77848	80248	83458	84501	85557

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Saskatchewan

Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	29542	29911	30285	32685	33992	34417	34847
2	31060	31448	31841	34241	35611	36056	36507
3	32584	32991	33403	35803	37235	37700	38171
4	34104	34530	34962	37362	38856	39342	39834
5	35619	36064	36515	38915	40472	40978	41490
6	37142	37606	38076	40476	42095	42621	43154
7	38661	39144	39633	42033	43714	44260	44813
8	40193	40695	41204	43604	45348	45915	46489

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	33365	33782	34204	36604	38068	38544	39026
2	35250	35691	36137	38537	40078	40579	41086
3	37119	37583	38053	40453	42071	42597	43129
4	38997	39484	39978	42378	44073	44624	45182
5	40884	41395	41912	44312	46084	46660	47243
6	42755	43289	43830	46230	48079	48680	49289
7	44630	45188	45753	48153	50079	50705	51339
8	46509	47090	47679	50079	52082	52733	53392
9	48391	48996	49608	52008	54088	54764	55449

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	37389	37856	38329	40729	42358	42887	43423
2	39243	39734	40231	42631	44336	44890	45451
3	41089	41603	42123	44523	46304	46883	47469
4	42936	43473	44016	46416	48273	48876	49487
5	44788	45348	45915	48315	50248	50876	51512
6	46637	47220	47810	50210	52218	52871	53532
7	48484	49090	49704	52104	54188	54865	55551
8	50334	50963	51600	54000	56160	56862	57573
9	52199	52851	53512	55912	58148	58875	59611

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	45780	46352	46931	49331	51304	51945	52594
2	48066	48667	49275	51675	53742	54414	55094
3	50351	50980	51617	54017	56178	56880	57591
4	52643	53301	53967	56367	58622	59355	60097
5	54927	55614	56309	58709	61057	61820	62593
6	57210	57925	58649	61049	63491	64285	65089
7	59507	60251	61004	63404	65940	66764	67599
8	61785	62557	63339	65739	68369	69224	70089
9	64068	64869	65680	68080	70803	71688	72584
10	66375	67205	68045	70445	73263	74179	75106

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	49732	50354	50983	53383	55518	56212	56915
2	51972	52622	53280	55680	57907	58631	59364
3	54197	54874	55560	57960	60278	61031	61794
4	56442	57148	57862	60262	62672	63455	64248
5	58669	59402	60145	62545	65047	65860	66683
6	60901	61662	62433	64833	67426	68269	69122
7	63135	63924	64723	67123	69808	70681	71565
8	65364	66181	67008	69408	72184	73086	74000
9	67599	68444	69300	71700	74568	75500	76444
10	69829	70702	71586	73986	76945	77907	78881

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	52604	53262	53928	56328	58581	59313	60054
2	54841	55527	56221	58621	60966	61728	62500
3	57073	57786	58508	60908	63344	64136	64938
4	59309	60050	60801	63201	65729	66551	67383
5	61543	62312	63091	65491	68111	68962	69824
6	63772	64569	65376	67776	70487	71368	72260
7	66005	66830	67665	70065	72868	73779	74701
8	68243	69096	69960	72360	75254	76195	77147
9	70472	71353	72245	74645	77631	78601	79584
10	72695	73604	74524	76924	80001	81001	82014

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Alberta

Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	30956	31343	31735	34135	35500	35944	36393
2	32651	33059	33472	35872	37307	37773	38245
3	34343	34772	35207	37607	39111	39600	40095
4	36029	36479	36935	39335	40908	41419	41937
5	37729	38201	38679	41079	42722	43256	43797
6	39420	39913	40412	42812	44524	45081	45645
7	41109	41623	42143	44543	46325	46904	47490
8	42793	43328	43870	46270	48121	48723	49332

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	34641	35074	35512	37912	39428	39921	40420
2	36807	37267	37733	40133	41738	42260	42788
3	38977	39464	39957	42357	44051	44602	45160
4	41145	41659	42180	44580	46363	46943	47530
5	43306	43847	44395	46795	48667	49275	49891
6	45469	46037	46612	49012	50972	51609	52254
7	47632	48227	48830	51230	53279	53945	54619
8	49796	50418	51048	53448	55586	56281	56985
9	51958	52607	53265	55665	57892	58616	59349

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	40512	41018	41531	43931	45688	46259	46837
2	42679	43212	43752	46152	47998	48598	49205
3	44846	45407	45975	48375	50310	50939	51576
4	47007	47595	48190	50590	52614	53272	53938
5	49174	49789	50411	52811	54923	55610	56305
6	51341	51983	52633	55033	57234	57949	58673
7	53502	54171	54848	57248	59538	60282	61036
8	55672	56368	57073	59473	61852	62625	63408
9	57828	58551	59283	61683	64150	64952	65764

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	46861	47447	48040	50440	52458	53114	53778
2	49445	50063	50689	53089	55213	55903	56602
3	52040	52691	53350	55750	57980	58705	59439
4	54635	55318	56009	58409	60745	61504	62273
5	57229	57944	58668	61068	63511	64305	65109
6	59821	60569	61326	63726	66275	67103	67942
7	62415	63195	63985	66385	69040	69903	70777
8	65002	65815	66638	69038	71800	72698	73607
9	67598	68443	69299	71699	74567	75499	76443
10	70188	71065	71953	74353	77327	78294	79273

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	49431	50049	50675	53075	55198	55888	56587
2	52054	52705	53364	55764	57995	58720	59454
3	54676	55359	56051	58451	60789	61549	62318
4	57301	58017	58742	61142	63588	64383	65188
5	59930	60679	61437	63837	66390	67220	68060
6	62555	63337	64129	66529	69190	70055	70931
7	65172	65987	66812	69212	71980	72880	73791
8	67793	68640	69498	71898	74774	75709	76655
9	70421	71301	72192	74592	77576	78546	79528
10	73042	73955	74879	77279	80370	81375	82392

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	52366	53021	53684	56084	58327	59056	59794
2	54984	55671	56367	58767	61118	61882	62656
3	57613	58333	59062	61462	63920	64719	65528
4	60234	60987	61749	64149	66715	67549	68393
5	62859	63645	64441	66841	69515	70384	71264
6	65479	66297	67126	69526	72307	73211	74126
7	68104	68955	69817	72217	75106	76045	76996
8	70726	71610	72505	74905	77901	78875	79861
9	73351	74268	75196	77596	80700	81709	82730
10	75980	76930	77892	80292	83504	84548	85605

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Colombie-Britannique

Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	34677	35110	35549	37949	39467	39960	40460
2	36467	36923	37385	39785	41376	41893	42417
3	38264	38742	39226	41626	43291	43832	44380
4	40064	40565	41072	43472	45211	45776	46348
5	41853	42376	42906	45306	47118	47707	48303
6	43647	44193	44745	47145	49031	49644	50265
7	45439	46007	46582	48982	50941	51578	52223
8	47234	47824	48422	50822	52855	53516	54185

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	37725	38197	38674	41074	42717	43251	43792
2	39492	39986	40486	42886	44601	45159	45723
3	41256	41772	42294	44694	46482	47063	47651
4	43025	43563	44108	46508	48368	48973	49585
5	44785	45345	45912	48312	50244	50872	51508
6	46552	47134	47723	50123	52128	52780	53440
7	48318	48922	49534	51934	54011	54686	55370
8	50084	50710	51344	53744	55894	56593	57300
9	51849	52497	53153	55553	57775	58497	59228

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	41940	42464	42995	45395	47211	47801	48399
2	44332	44886	45447	47847	49761	50383	51013
3	46723	47307	47898	50298	52310	52964	53626
4	49118	49732	50354	52754	54864	55550	56244
5	51508	52152	52804	55204	57412	58130	58857
6	53900	54574	55256	57656	59962	60712	61471
7	56294	56998	57710	60110	62514	63295	64086
8	58684	59418	60161	62561	65063	65876	66699
9	61077	61840	62613	65013	67614	68459	69315

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	45138	45702	46273	48673	50620	51253	51894
2	47656	48252	48855	51255	53305	53971	54646
3	50169	50796	51431	53831	55984	56684	57393
4	52684	53343	54010	56410	58666	59399	60141
5	55199	55889	56588	58988	61348	62115	62891
6	57717	58438	59168	61568	64031	64831	65641
7	60233	60986	61748	64148	66714	67548	68392
8	62747	63531	64325	66725	69394	70261	71139
9	65264	66080	66906	69306	72078	72979	73891
10	67782	68629	69487	71887	74762	75697	76643
11	70297	71176	72066	74466	77445	78413	79393

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	48520	49127	49741	52141	54227	54905	55591
2	51337	51979	52629	55029	57230	57945	58669
3	54156	54833	55518	57918	60235	60988	61750
4	56968	57680	58401	60801	63233	64023	64823
5	59787	60534	61291	63691	66239	67067	67905
6	62603	63386	64178	66578	69241	70107	70983
7	65421	66239	67067	69467	72246	73149	74063
8	68244	69097	69961	72361	75255	76196	77148
9	71058	71946	72845	75245	78255	79233	80223
10	73879	74802	75737	78137	81262	82278	83306
11	76694	77653	78624	81024	84265	85318	86384

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	Y	1/7/16	1/7/17
1	52503	53159	53823	56223	58472	59203	59943
2	55204	55894	56593	58993	61353	62120	62897
3	57908	58632	59365	61765	64236	65039	65852
4	60618	61376	62143	64543	67125	67964	68814
5	63322	64114	64915	67315	70008	70883	71769
6	66035	66860	67696	70096	72900	73811	74734
7	68738	69597	70467	72867	75782	76729	77688
8	71444	72337	73241	75641	78667	79650	80646
9	74151	75078	76016	78416	81553	82572	83604
10	76859	77820	78793	81193	84441	85497	86566
11	79562	80557	81564	83964	87323	88415	89520

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016

Maritimes

Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	32000	32400	32805	34117	34543	34975
2	33863	34286	34715	36104	36555	37012
3	35731	36178	36630	38095	38571	39053
4	37580	38050	38526	40067	40568	41075
5	39446	39939	40438	42056	42582	43114
6	41312	41828	42351	44045	44596	45153
7	43167	43707	44253	46023	46598	47180
8	45030	45593	46163	48010	48610	49218

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	33898	34322	34751	36141	36593	37050
2	35802	36250	36703	38171	38648	39131
3	37717	38188	38665	40212	40715	41224
4	39625	40120	40622	42247	42775	43310
5	41538	42057	42583	44286	44840	45401
6	43449	43992	44542	46324	46903	47489
7	45358	45925	46499	48359	48963	49575
8	47267	47858	48456	50394	51024	51662
9	49199	49814	50437	52454	53110	53774

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	39093	39582	40077	41680	42201	42729
2	41014	41527	42046	43728	44275	44828
3	42948	43485	44029	45790	46362	46942
4	44865	45426	45994	47834	48432	49037
5	46797	47382	47974	49893	50517	51148
6	48719	49328	49945	51943	52592	53249
7	50641	51274	51915	53992	54667	55350
8	52572	53229	53894	56050	56751	57460
9	54497	55178	55868	58103	58829	59564

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	45667	46238	46816	48689	49298	49914
2	48031	48631	49239	51209	51849	52497
3	50381	51011	51649	53715	54386	55066
4	52740	53399	54066	56229	56932	57644
5	55097	55786	56483	58742	59476	60219
6	57454	58172	58899	61255	62021	62796
7	59811	60559	61316	63769	64566	65373
8	62172	62949	63736	66285	67114	67953
9	64528	65335	66152	68798	69658	70529
10	66867	67703	68549	71291	72182	73084

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	50227	50855	51491	53551	54220	54898
2	52943	53605	54275	56446	57152	57866
3	55653	56349	57053	59335	60077	60828
4	58367	59097	59836	62229	63007	63795
5	61070	61833	62606	65110	65924	66748
6	63784	64581	65388	68004	68854	69715
7	66489	67320	68162	70888	71774	72671
8	69199	70064	70940	73778	74700	75634
9	71911	72810	73720	76669	77627	78597
10	74607	75540	76484	79543	80537	81544

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	53115	53779	54451	56629	57337	58054
2	55825	56523	57230	59519	60263	61016
3	58536	59268	60009	62409	63189	63979
4	61246	62012	62787	65298	66114	66940
5	63954	64753	65562	68184	69036	69899
6	66668	67501	68345	71079	71967	72867
7	69377	70244	71122	73967	74892	75828
8	72080	72981	73893	76849	77810	78783
9	74794	75729	76676	79743	80740	81749
10	77490	78459	79440	82618	83651	84697

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle taux de rémunération annuels (en dollars)

Québec

Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	34234	34662	35095	36499	36955	37417
2	36674	37132	37596	39100	39589	40084
3	39113	39602	40097	41701	42222	42750
4	41554	42073	42599	44303	44857	45418
5	43996	44546	45103	46907	47493	48087
6	46436	47016	47604	49508	50127	50754
7	48879	49490	50109	52113	52764	53424
8	51321	51963	52613	54718	55402	56095
9	53757	54429	55109	57313	58029	58754
10	56200	56903	57614	59919	60668	61426

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	36893	37354	37821	39334	39826	40324
2	39113	39602	40097	41701	42222	42750
3	41332	41849	42372	44067	44618	45176
4	43549	44093	44644	46430	47010	47598
5	45771	46343	46922	48799	49409	50027
6	47991	48591	49198	51166	51806	52454
7	50205	50833	51468	53527	54196	54873
8	52429	53084	53748	55898	56597	57304
9	54645	55328	56020	58261	58989	59726
10	56850	57561	58281	60612	61370	62137
11	59062	59800	60548	62970	63757	64554

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	39902	40401	40906	42542	43074	43612
2	42189	42716	43250	44980	45542	46111
3	44476	45032	45595	47419	48012	48612
4	46758	47342	47934	49851	50474	51105
5	49040	49653	50274	52285	52939	53601
6	51335	51977	52627	54732	55416	56109
7	53617	54287	54966	57165	57880	58604
8	55901	56600	57308	59600	60345	61099
9	58188	58915	59651	62037	62812	63597
10	60456	61212	61977	64456	65262	66078
11	62739	63523	64317	66890	67726	68573

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	43404	43947	44496	46276	46854	47440
2	45564	46134	46711	48579	49186	49801
3	47720	48317	48921	50878	51514	52158
4	49878	50501	51132	53177	53842	54515
5	52028	52678	53336	55469	56162	56864
6	54186	54863	55549	57771	58493	59224
7	56341	57045	57758	60068	60819	61579
8	58498	59229	59969	62368	63148	63937
9	60650	61408	62176	64663	65471	66289
10	62812	63597	64392	66968	67805	68653
11	64961	65773	66595	69259	70125	71002
12	67113	67952	68801	71553	72447	73353

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	47420	48013	48613	50558	51190	51830
2	49666	50287	50916	52953	53615	54285
3	51910	52559	53216	55345	56037	56737
4	54151	54828	55513	57734	58456	59187
5	56399	57104	57818	60131	60883	61644
6	58640	59373	60115	62520	63302	64093
7	60885	61646	62417	64914	65725	66547
8	63126	63915	64714	67303	68144	68996
9	65371	66188	67015	69696	70567	71449
10	67615	68460	69316	72089	72990	73902
11	69870	70743	71627	74492	75423	76366
12	72113	73014	73927	76884	77845	78818

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	51367	52009	52659	54765	55450	56143
2	53878	54551	55233	57442	58160	58887
3	56382	57087	57801	60113	60864	61625
4	58889	59625	60370	62785	63570	64365
5	61394	62161	62938	65456	66274	67102
6	63897	64696	65505	68125	68977	69839
7	66393	67223	68063	70786	71671	72567
8	68903	69764	70636	73461	74379	75309
9	71410	72303	73207	76135	77087	78051
10	73911	74835	75770	78801	79786	80783
11	76422	77377	78344	81478	82496	83527
12	78924	79911	80910	84146	85198	86263

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle taux de rémunération annuels (en dollars)

Ontario

Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	37025	37488	37957	39475	39968	40468
2	38544	39026	39514	41095	41609	42129
3	40063	40564	41071	42714	43248	43789
4	41573	42093	42619	44324	44878	45439
5	43100	43639	44184	45951	46525	47107
6	44615	45173	45738	47568	48163	48765
7	46133	46710	47294	49186	49801	50424
8	47642	48238	48841	50795	51430	52073

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	41705	42226	42754	44464	45020	45583
2	43863	44411	44966	46765	47350	47942
3	46025	46600	47183	49070	49683	50304
4	48182	48784	49394	51370	52012	52662
5	50344	50973	51610	53674	54345	55024
6	52506	53162	53827	55980	56680	57389
7	54664	55347	56039	58281	59010	59748
8	56818	57528	58247	60577	61334	62101
9	58970	59707	60453	62871	63657	64453

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	43574	44119	44670	46457	47038	47626
2	45960	46535	47117	49002	49615	50235
3	48344	48948	49560	51542	52186	52838
4	50729	51363	52005	54085	54761	55446
5	53114	53778	54450	56628	57336	58053
6	55500	56194	56896	59172	59912	60661
7	57886	58610	59343	61717	62488	63269
8	60273	61026	61789	64261	65064	65877
9	62657	63440	64233	66802	67637	68482
10	65057	65870	66693	69361	70228	71106

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	49489	50108	50734	52763	53423	54091
2	52104	52755	53414	55551	56245	56948
3	54715	55399	56091	58335	59064	59802
4	57332	58049	58775	61126	61890	62664
5	59941	60690	61449	63907	64706	65515
6	62558	63340	64132	66697	67531	68375
7	65172	65987	66812	69484	70353	71232
8	67783	68630	69488	72268	73171	74086
9	70399	71279	72170	75057	75995	76945
10	73001	73914	74838	77832	78805	79790

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	51778	52425	53080	55203	55893	56592
2	54405	55085	55774	58005	58730	59464
3	57048	57761	58483	60822	61582	62352
4	59674	60420	61175	63622	64417	65222
5	62309	63088	63877	66432	67262	68103
6	64943	65755	66577	69240	70106	70982
7	67574	68419	69274	72045	72946	73858
8	70204	71082	71971	74850	75786	76733
9	72838	73748	74670	77657	78628	79611
10	75453	76396	77351	80445	81451	82469

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	55850	56548	57255	59545	60289	61043
2	59151	59890	60639	63065	63853	64651
3	62447	63228	64018	66579	67411	68254
4	65746	66568	67400	70096	70972	71859
5	69048	69911	70785	73616	74536	75468
6	72342	73246	74162	77128	78092	79068
7	75636	76581	77538	80640	81648	82669
8	78891	79877	80875	84110	85161	86226
9	81826	82849	83885	87240	88331	89435
10	84763	85823	86896	90372	91502	92646

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle taux de rémunération annuels (en dollars)

Manitoba

Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	36002	36452	36908	38384	38864	39350
2	37415	37883	38357	39891	40390	40895
3	38830	39315	39806	41398	41915	42439
4	40243	40746	41255	42905	43441	43984
5	41662	42183	42710	44418	44973	45535
6	43076	43614	44159	45925	46499	47080
7	44490	45046	45609	47433	48026	48626
8	45915	46489	47070	48953	49565	50185

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	39355	39847	40345	41959	42483	43014
2	40820	41330	41847	43521	44065	44616
3	42301	42830	43365	45100	45664	46235
4	43773	44320	44874	46669	47252	47843
5	45253	45819	46392	48248	48851	49462
6	46725	47309	47900	49816	50439	51069
7	48202	48805	49415	51392	52034	52684
8	49682	50303	50932	52969	53631	54301
9	51166	51806	52454	54552	55234	55924

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	43486	44030	44580	46363	46943	47530
2	45248	45814	46387	48242	48845	49456
3	47018	47606	48201	50129	50756	51390
4	48775	49385	50002	52002	52652	53310
5	50546	51178	51818	53891	54565	55247
6	52314	52968	53630	55775	56472	57178
7	54080	54756	55440	57658	58379	59109
8	55840	56538	57245	59535	60279	61032
9	57611	58331	59060	61422	62190	62967

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	53694	54365	55045	57247	57963	58688
2	56369	57074	57787	60098	60849	61610
3	59045	59783	60530	62951	63738	64535
4	61715	62486	63267	65798	66620	67453
5	64394	65199	66014	68655	69513	70382
6	67061	67899	68748	71498	72392	73297
7	69729	70601	71484	74343	75272	76213
8	72406	73311	74227	77196	78161	79138
9	75077	76015	76965	80044	81045	82058
10	77755	78727	79711	82899	83935	84984

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	57186	57901	58625	60970	61732	62504
2	59862	60610	61368	63823	64621	65429
3	62545	63327	64119	66684	67518	68362
4	65219	66034	66859	69533	70402	71282
5	67904	68753	69612	72396	73301	74217
6	70580	71462	72355	75249	76190	77142
7	73267	74183	75110	78114	79090	80079
8	75943	76892	77853	80967	81979	83004
9	78604	79587	80582	83805	84853	85914
10	80998	82010	83035	86356	87435	88528

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	60258	61011	61774	64245	65048	65861
2	63125	63914	64713	67302	68143	68995
3	65995	66820	67655	70361	71241	72132
4	68868	69729	70601	73425	74343	75272
5	71733	72630	73538	76480	77436	78404
6	74607	75540	76484	79543	80537	81544
7	77471	78439	79419	82596	83628	84673
8	80142	81144	82158	85444	86512	87593
9	82697	83731	84778	88169	89271	90387
10	85252	86318	87397	90893	92029	93179

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle taux de rémunération annuels (en dollars)

Saskatchewan

Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	32945	33357	33774	35125	35564	36009
2	34639	35072	35510	36930	37392	37859
3	36335	36789	37249	38739	39223	39713
4	38024	38499	38980	40539	41046	41559
5	39720	40217	40720	42349	42878	43414
6	41410	41928	42452	44150	44702	45261
7	43107	43646	44192	45960	46535	47117
8	44809	45369	45936	47773	48370	48975

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	37203	37668	38139	39665	40161	40663
2	39298	39789	40286	41897	42421	42951
3	41398	41915	42439	44137	44689	45248
4	43487	44031	44581	46364	46944	47531
5	45586	46156	46733	48602	49210	49825
6	47683	48279	48882	50837	51472	52115
7	49776	50398	51028	53069	53732	54404
8	51873	52521	53178	55305	55996	56696
9	53955	54629	55312	57524	58243	58971

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	41693	42214	42742	44452	45008	45571
2	43751	44298	44852	46646	47229	47819
3	45813	46386	46966	48845	49456	50074
4	47879	48477	49083	51046	51684	52330
5	49941	50565	51197	53245	53911	54585
6	52006	52656	53314	55447	56140	56842
7	54060	54736	55420	57637	58357	59086
8	56121	56823	57533	59834	60582	61339
9	58205	58933	59670	62057	62833	63618

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	51054	51692	52338	54432	55112	55801
2	53601	54271	54949	57147	57861	58584
3	56160	56862	57573	59876	60624	61382
4	58708	59442	60185	62592	63374	64166
5	61257	62023	62798	65310	66126	66953
6	63813	64611	65419	68036	68886	69747
7	66361	67191	68031	70752	71636	72531
8	68921	69783	70655	73481	74400	75330
9	71471	72364	73269	76200	77153	78117
10	74000	74925	75862	78896	79882	80881

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	55460	56153	56855	59129	59868	60616
2	57950	58674	59407	61783	62555	63337
3	60439	61194	61959	64437	65242	66058
4	62926	63713	64509	67089	67928	68777
5	65417	66235	67063	69746	70618	71501
6	67912	68761	69621	72406	73311	74227
7	70402	71282	72173	75060	75998	76948
8	72888	73799	74721	77710	78681	79665
9	75373	76315	77269	80360	81365	82382
10	77860	78833	79818	83011	84049	85100

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	58659	59392	60134	62539	63321	64113
2	61146	61910	62684	65191	66006	66831
3	63640	64436	65241	67851	68699	69558
4	66131	66958	67795	70507	71388	72280
5	68614	69472	70340	73154	74068	74994
6	71104	71993	72893	75809	76757	77716
7	73596	74516	75447	78465	79446	80439
8	76090	77041	78004	81124	82138	83165
9	78575	79557	80551	83773	84820	85880
10	80972	81984	83009	86329	87408	88501

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle taux de rémunération annuels (en dollars)

Alberta

Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	33420	33838	34261	35631	36076	36527
2	35251	35692	36138	37584	38054	38530
3	37072	37535	38004	39524	40018	40518
4	38905	39391	39883	41478	41996	42521
5	40726	41235	41750	43420	43963	44513
6	42552	43084	43623	45368	45935	46509
7	44381	44936	45498	47318	47909	48508
8	46207	46785	47370	49265	49881	50505

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	37403	37871	38344	39878	40376	40881
2	39738	40235	40738	42368	42898	43434
3	42078	42604	43137	44862	45423	45991
4	44413	44968	45530	47351	47943	48542
5	46748	47332	47924	49841	50464	51095
6	49084	49698	50319	52332	52986	53648
7	51420	52063	52714	54823	55508	56202
8	53757	54429	55109	57313	58029	58754
9	56094	56795	57505	59805	60553	61310

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	43742	44289	44843	46637	47220	47810
2	46067	46643	47226	49115	49729	50351
3	48404	49009	49622	51607	52252	52905
4	50742	51376	52018	54099	54775	55460
5	53076	53739	54411	56587	57294	58010
6	55417	56110	56811	59083	59822	60570
7	57751	58473	59204	61572	62342	63121
8	60080	60831	61591	64055	64856	65667
9	62430	63210	64000	66560	67392	68234

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	50590	51222	51862	53936	54610	55293
2	53385	54052	54728	56917	57628	58348
3	56179	56881	57592	59896	60645	61403
4	58984	59721	60468	62887	63673	64469
5	61781	62553	63335	65868	66691	67525
6	64575	65382	66199	68847	69708	70579
7	67371	68213	69066	71829	72727	73636
8	70171	71048	71936	74813	75748	76695
9	72973	73885	74809	77801	78774	79759
10	75777	76724	77683	80790	81800	82823

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	53366	54033	54708	56896	57607	58327
2	56209	56912	57623	59928	60677	61435
3	59037	59775	60522	62943	63730	64527
4	61867	62640	63423	65960	66785	67620
5	64707	65516	66335	68988	69850	70723
6	67541	68385	69240	72010	72910	73821
7	70373	71253	72144	75030	75968	76918
8	73204	74119	75045	78047	79023	80011
9	76035	76985	77947	81065	82078	83104
10	78862	79848	80846	84080	85131	86195

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	56532	57239	57954	60272	61025	61788
2	59368	60110	60861	63295	64086	64887
3	62201	62979	63766	66317	67146	67985
4	65035	65848	66671	69338	70205	71083
5	67868	68716	69575	72358	73262	74178
6	70702	71586	72481	75380	76322	77276
7	73538	74457	75388	78404	79384	80376
8	76366	77321	78288	81420	82438	83468
9	79197	80187	81189	84437	85492	86561
10	81768	82790	83825	87178	88268	89371

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle taux de rémunération annuels (en dollars)

Colombie-Britannique

Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	38045	38521	39003	40563	41070	41583
2	40013	40513	41019	42660	43193	43733
3	41981	42506	43037	44758	45317	45883
4	43946	44495	45051	46853	47439	48032
5	45914	46488	47069	48952	49564	50184
6	47883	48482	49088	51052	51690	52336
7	49850	50473	51104	53148	53812	54485
8	51819	52467	53123	55248	55939	56638

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	41389	41906	42430	44127	44679	45237
2	43322	43864	44412	46188	46765	47350
3	45260	45826	46399	48255	48858	49469
4	47196	47786	48383	50318	50947	51584
5	49133	49747	50369	52384	53039	53702
6	51067	51705	52351	54445	55126	55815
7	53007	53670	54341	56515	57221	57936
8	54942	55629	56324	58577	59309	60050
9	56879	57590	58310	60642	61400	62168

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	46006	46581	47163	49050	49663	50284
2	48633	49241	49857	51851	52499	53155
3	51256	51897	52546	54648	55331	56023
4	53882	54556	55238	57448	58166	58893
5	56506	57212	57927	60244	60997	61759
6	59135	59874	60622	63047	63835	64633
7	61753	62525	63307	65839	66662	67495
8	64376	65181	65996	68636	69494	70363
9	67003	67841	68689	71437	72330	73234

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	49470	50088	50714	52743	53402	54070
2	52180	52832	53492	55632	56327	57031
3	54888	55574	56269	58520	59252	59993
4	57599	58319	59048	61410	62178	62955
5	60310	61064	61827	64300	65104	65918
6	63014	63802	64600	67184	68024	68874
7	65718	66539	67371	70066	70942	71829
8	68432	69287	70153	72959	73871	74794
9	71137	72026	72926	75843	76791	77751
10	73845	74768	75703	78731	79715	80711
11	76554	77511	78480	81619	82639	83672

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	53106	53770	54442	56620	57328	58045
2	56078	56779	57489	59789	60536	61293
3	59049	59787	60534	62955	63742	64539
4	62017	62792	63577	66120	66947	67784
5	64988	65800	66623	69288	70154	71031
6	67958	68807	69667	72454	73360	74277
7	70929	71816	72714	75623	76568	77525
8	73896	74820	75755	78785	79770	80767
9	76867	77828	78801	81953	82977	84014
10	79833	80831	81841	85115	86179	87256
11	82808	83843	84891	88287	89391	90508

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	57446	58164	58891	61247	62013	62788
2	60267	61020	61783	64254	65057	65870
3	63085	63874	64672	67259	68100	68951
4	65896	66720	67554	70256	71134	72023
5	68707	69566	70436	73253	74169	75096
6	71528	72422	73327	76260	77213	78178
7	74341	75270	76211	79259	80250	81253
8	77156	78120	79097	82261	83289	84330
9	79969	80969	81981	85260	86326	87405
10	82788	83823	84871	88266	89369	90486
11	85605	86675	87758	91268	92409	93564

Annexe « A1-2 »**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016

Ontario**Enseignants - Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 10 mois**

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	34017	34442	34873	35919	36368	36823
1	36739	37198	37663	38793	39278	39769
2	38250	38728	39212	40388	40893	41404
3	39753	40250	40753	41976	42501	43032
4	41257	41773	42295	43564	44109	44660
5	42772	43307	43848	45163	45728	46300
6	44272	44825	45385	46747	47331	47923
7	45776	46348	46927	48335	48939	49551
8	47282	47873	48471	49925	50549	51181

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	38316	38795	39280	40458	40964	41476
1	41383	41900	42424	43697	44243	44796
2	43532	44076	44627	45966	46541	47123
3	45676	46247	46825	48230	48833	49443
4	47818	48416	49021	50492	51123	51762
5	49964	50589	51221	52758	53417	54085
6	52106	52757	53416	55018	55706	56402
7	54250	54928	55615	57283	57999	58724
8	56400	57105	57819	59554	60298	61052
9	58526	59258	59999	61799	62571	63353

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	40040	40541	41048	42279	42807	43342
1	43245	43786	44333	45663	46234	46812
2	45613	46183	46760	48163	48765	49375
3	47983	48583	49190	50666	51299	51940
4	50352	50981	51618	53167	53832	54505
5	52721	53380	54047	55668	56364	57069
6	55087	55776	56473	58167	58894	59630
7	57457	58175	58902	60669	61427	62195
8	59826	60574	61331	63171	63961	64761
9	62200	62978	63765	65678	66499	67330
10	64561	65368	66185	68171	69023	69886

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	45467	46035	46610	48008	48608	49216
1	49104	49718	50339	51849	52497	53153
2	51703	52349	53003	54593	55275	55966
3	54293	54972	55659	57329	58046	58772
4	56885	57596	58316	60065	60816	61576
5	59487	60231	60984	62814	63599	64394
6	62080	62856	63642	65551	66370	67200
7	64673	65481	66300	68289	69143	70007
8	67272	68113	68964	71033	71921	72820
9	69863	70736	71620	73769	74691	75625
10	72454	73360	74277	76505	77461	78429

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	47574	48169	48771	50234	50862	51498
1	51381	52023	52673	54253	54931	55618
2	53990	54665	55348	57008	57721	58443
3	56598	57305	58021	59762	60509	61265
4	59209	59949	60698	62519	63300	64091
5	61822	62595	63377	65278	66094	66920
6	64425	65230	66045	68026	68876	69737
7	67043	67881	68730	70792	71677	72573
8	69653	70524	71406	73548	74467	75398
9	72258	73161	74076	76298	77252	78218
10	74880	75816	76764	79067	80055	81056

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	51320	51962	52612	54190	54867	55553
1	55427	56120	56822	58527	59259	60000
2	58689	59423	60166	61971	62746	63530
3	61966	62741	63525	65431	66249	67077
4	65238	66053	66879	68885	69746	70618
5	68511	69367	70234	72341	73245	74161
6	71779	72676	73584	75792	76739	77698
7	75052	75990	76940	79248	80239	81242
8	78472	79453	80446	82859	83895	84944
9	81584	82604	83637	86146	87223	88313
10	84866	85927	87001	89611	90731	91865

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Alberta

Enseignants - Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	30956	31343	31735	32687	33096	33510
1	34053	34479	34910	35957	36406	36861
2	35915	36364	36819	37924	38398	38878
3	37776	38248	38726	39888	40387	40892
4	39632	40127	40629	41848	42371	42901
5	41500	42019	42544	43820	44368	44923
6	43361	43903	44452	45786	46358	46937
7	45219	45784	46356	47747	48344	48948
8	47074	47662	48258	49706	50327	50956

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	34641	35074	35512	36577	37034	37497
1	38107	38583	39065	40237	40740	41249
2	40489	40995	41507	42752	43286	43827
3	42873	43409	43952	45271	45837	46410
4	45259	45825	46398	47790	48387	48992
5	47636	48231	48834	50299	50928	51565
6	50018	50643	51276	52814	53474	54142
7	52394	53049	53712	55323	56015	56715
8	54779	55464	56157	57842	58565	59297
9	57153	57867	58590	60348	61102	61866

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	40512	41018	41531	42777	43312	43853
1	44564	45121	45685	47056	47644	48240
2	46947	47534	48128	49572	50192	50819
3	49333	49950	50574	52091	52742	53401
4	51707	52353	53007	54597	55279	55970
5	54093	54769	55454	57118	57832	58555
6	56475	57181	57896	59633	60378	61133
7	58852	59588	60333	62143	62920	63707
8	61237	62002	62777	64660	65468	66286
9	63611	64406	65211	67167	68007	68857

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	46861	47447	48040	49481	50100	50726
1	51548	52192	52844	54429	55109	55798
2	54393	55073	55761	57434	58152	58879
3	57243	57959	58683	60443	61199	61964
4	60097	60848	61609	63457	64250	65053
5	62952	63739	64536	66472	67303	68144
6	65800	66623	67456	69480	70349	71228
7	68656	69514	70383	72494	73400	74318
8	71502	72396	73301	75500	76444	77400
9	74358	75287	76228	78515	79496	80490
10	77206	78171	79148	81522	82541	83573

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	49431	50049	50675	52195	52847	53508
1	54376	55056	55744	57416	58134	58861
2	57260	57976	58701	60462	61218	61983
3	60144	60896	61657	63507	64301	65105
4	63028	63816	64614	66552	67384	68226
5	65925	66749	67583	69610	70480	71361
6	68807	69667	70538	72654	73562	74482
7	71692	72588	73495	75700	76646	77604
8	74572	75504	76448	78741	79725	80722
9	77465	78433	79413	81795	82817	83852
10	80344	81348	82365	84836	85896	86970

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
0	52366	53021	53684	55295	55986	56686
1	57602	58322	59051	60823	61583	62353
2	60483	61239	62004	63864	64662	65470
3	63374	64166	64968	66917	67753	68600
4	66255	67083	67922	69960	70835	71720
5	69145	70009	70884	73011	73924	74848
6	72027	72927	73839	76054	77005	77968
7	74916	75852	76800	79104	80093	81094
8	77795	78767	79752	82145	83172	84212
9	80684	81693	82714	85195	86260	87338
10	83576	84621	85679	88249	89352	90469

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Ontario

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

Directeurs d'école - Affaires indiennes et du nord Canada

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2013	84292	87665	91173	94818
A) 1er juillet 2014	85346	88761	92313	96003
B) 1er juillet 2015	86413	89871	93467	97203
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	89005	92567	96271	100119
C) 1er juillet 2016	90118	93724	97474	101370
D) 1er juillet 2017	91244	94896	98692	102637

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2013	95451	99268	103239	107369
A) 1er juillet 2014	96644	100509	104529	108711
B) 1er juillet 2015	97852	101765	105836	110070
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	100788	104818	109011	113372
C) 1er juillet 2016	102048	106128	110374	114789
D) 1er juillet 2017	103324	107455	111754	116224

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Alberta

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

Directeurs d'école - Affaires indiennes et du nord Canada

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2013	80575	83797	87151	90636
A) 1er juillet 2014	81582	84844	88240	91769
B) 1er juillet 2015	82602	85905	89343	92916
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	85080	88482	92023	95703
C) 1er juillet 2016	86144	89588	93173	96899
D) 1er juillet 2017	87221	90708	94338	98110

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2013	87394	90888	94523	98305
A) 1er juillet 2014	88486	92024	95705	99534
B) 1er juillet 2015	89592	93174	96901	100778
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	92280	95969	99808	103801
C) 1er juillet 2016	93434	97169	101056	105099
D) 1er juillet 2017	94602	98384	102319	106413

**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels
(en dollars)**

Ontario

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

Directeurs d'école adjoints - Affaires indiennes et du nord Canada

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2013	77476	80575	83797	87151
A) 1er juillet 2014	78444	81582	84844	88240
B) 1er juillet 2015	79425	82602	85905	89343
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	81808	85080	88482	92023
C) 1er juillet 2016	82831	86144	89588	93173
D) 1er juillet 2017	83866	87221	90708	94338

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2013	88631	92175	95866	99700
A) 1er juillet 2014	89739	93327	97064	100946
B) 1er juillet 2015	90861	94494	98277	102208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	93587	97329	101225	105274
C) 1er juillet 2016	94757	98546	102490	106590
D) 1er juillet 2017	95941	99778	103771	107922

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels (en dollars)

Alberta

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

Directeurs d'école adjoints - Affaires indiennes et du nord Canada

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2013	75617	78640	81787	85057
A) 1er juillet 2014	76562	79623	82809	86120
B) 1er juillet 2015	77519	80618	83844	87197
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	79845	83037	86359	89813
C) 1er juillet 2016	80843	84075	87438	90936
D) 1er juillet 2017	81854	85126	88531	92073

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2013	83675	87022	90501	94123
A) 1er juillet 2014	84721	88110	91632	95300
B) 1er juillet 2015	85780	89211	92777	96491
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	88353	91887	95560	99386
C) 1er juillet 2016	89457	93036	96755	100628
D) 1er juillet 2017	90575	94199	97964	101886

Notes sur a rémunération du sous-groupe ED-EST

1. Les services rendus par un employé-e qui accomplit des fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) serviront à déterminer l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur les grilles de rémunération des EST.
2. Tout employé-e a le droit de toucher le taux de rémunération prévu sur la grille salariale de la région appropriée figurant dans les annexes « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » d'après son niveau d'instruction, ses attestations professionnelles et son expérience. De plus, les employé-e-s placés à ces niveaux ont droit à l'indemnité appropriée prévue à l'article 49.

3. Les taux de rémunération indiqués dans les annexes « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » sont appliqués conformément à ce qui est indiqué à cet égard.
4. Un enseignant(e) au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien qui commence une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août a le droit de toucher à compter du début de son années scolaire le taux de rémunération qui entre en vigueur au début de l'année scolaire, y compris l'augmentation applicable à la condition que son travail ait été satisfaisant.
5. L'Employeur rémunérera les enseignants(es) du MAINC à la quinzaine.
6. Nonobstant la note sur la rémunération no. 2, tout employé-e dont l'année de travail est répartie sur 12 mois au Service correctionnel du Canada, au ministère de la Défense nationale du Canada ou au ministère de Pêches et Océans a le droit de toucher, pour services rendus, des taux de rémunération supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de rémunération prévus sur la grille d'instruction et d'expérience appropriée figurant à l'annexe « A1 » et, le cas échéant, les indemnités indiquées à l'article 49.
- 7. Taux de rémunération à la promotion, à la mutation ou à la rétrogradation d'un employé-e**

**

- a. La Directive sur les conditions d'emploi s'appliquent lorsqu'un employé-e est promu(e), muté(e) ou rétrogradé(e) à un poste classé dans un autre groupe ou sous-groupe.
- b. Aux fins du présent article, le taux de rémunération maximum applicable au poste que l'employé-e occupait immédiatement avant la nouvelle nomination correspond au salaire maximum indiqué dans la colonne de niveau de la grille d'instruction et d'expérience appropriée déterminé par le nombre d'années de formation pédagogique des enseignants qui lui est reconnu. Le cas échéant, le taux de rémunération est augmenté du pourcentage prescrit dans la note 6 et/ou de l'indemnité prévue à l'article 49.
- c. Nonobstant le point a) ci-dessus, aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur à celui qu'il ou elle touchait quand, selon un accord réciproque, il ou elle a été muté(e) dans une autre région pendant l'années scolaire. Le taux de rémunération supérieur lui sera versé pendant le reste de cette année scolaire seulement. Si le taux de rémunération en vigueur dans la nouvelle région est plus élevé, ce taux s'applique.

Note explicative

8. Les qualifications suivantes sont exigées aux fins du placement d'un employé-e aux différents niveaux de la grille d'instruction et d'expérience des enseignants :
 - a. Niveau 1 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
Un brevet d'enseignement
 - b. Niveau 2 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
Un brevet d'enseignement et une (1) année supplémentaire de formation pédagogique des enseignants

- c. Niveau 3 – Aux fins du placement à ce niveau, l’employé–e doit avoir :
Un brevet d’enseignement et deux (2) années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants
 - d. Niveau 4 – Aux fins du placement à ce niveau, l’employé–e doit avoir :
Un brevet d’enseignement et trois (3) années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants
 - e. Niveau 5 – Aux fins du placement à ce niveau, l’employé–e doit avoir :
Un brevet d’enseignement et quatre (4) années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants
 - f. Niveau 6 – Aux fins du placement à ce niveau, l’employé–e doit avoir :
Un brevet d’enseignement et cinq (5) années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants
9. Ceci s’applique aux enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Les brevets professionnels et diplômes suivants sont exigés pour le placement d’un employé–e aux différents niveaux de la grille d’instruction et d’expérience des directeurs d’école et des directeurs d’école adjoints.

Brevets professionnels des directeurs d’école et des directeurs d’école adjoints

Les employé–e–s nommés à des postes de direction scolaire doivent détenir un brevet d’enseignement valide émis par le ministère de l’Éducation ou l’Ordre des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est situés l’école et devraient avoir une qualification provinciale à la direction d’école dans une province, un territoire ou une unité scolaire provinciale dans la région géographique où une telle qualification est exigée des directeurs d’école et des directeurs d’école adjoints employé–e–s par les conseils scolaires publics dans les écoles élémentaires et secondaires.

Diplômes des directeurs d’école et des directeurs d’école adjoints

- a. Niveau 1 – Aux fins du placement à ce niveau, l’employé–e doit avoir :
 - i. au moins, un baccalauréat en enseignement et un brevet d’enseignement valide émis par le ministère de l’éducation ou l’Ordre des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est située l’école.
- b. Niveau 2 – Aux fins du placement à ce niveau, l’employé–e doit avoir :
 - i. une maîtrise en enseignement et un brevet d’enseignement valide émis par le ministère de l’éducation ou le Collège des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est située l’école et comprenant une qualification à la direction d’école sur le brevet d’enseignement là où la réglementation provinciale exige une telle qualification.

10. L'expression « **formation pédagogique** » désigne les années d'études universitaires terminées avec succès et reconnues par une université canadienne ou de formation d'enseignant, après l'immatriculation qui doit comprendre une année d'études donnant droit à un brevet d'enseignement reconnu. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux professeurs en fonction avant la date de la signature de la présente convention, à moins que ces derniers ne demandent une réévaluation de leur dossier.
11. Le terme « **brevet d'enseignement** » s'entend de la formation nécessaire pour obtenir un brevet d'enseignement dans une université et reconnue par les autorités provinciales de la province, du territoire ou de l'unité scolaire provinciale dans la région géographique dans laquelle est située l'école. Dans les cas où le programme d'études menant à l'octroi d'un brevet d'enseignement a une durée supérieure à un an, l'année ou les années supplémentaires s'appliqueront à la formation pédagogique des enseignants exigée.
12. Aux fins du placement d'un employé-e à un niveau sur la grille d'instruction et d'expérience des enseignants, l'Employeur reconnaîtra intégralement les années de formation pédagogique des enseignants et les brevets d'enseignement reconnus par les autorités provinciales de la province, du territoire ou de l'unité scolaire provinciale dans la région géographique dans laquelle est située l'école.
13. Nonobstant la note 8 sur la rémunération, le placement d'un professeur technique ou d'un professeur de matières professionnelles employé par Service correctionnel du Canada (SCC) sur la base de la grille enseignants éducation-expérience sera fait selon une grille de référence qui fournit les niveaux d'équivalence entre les niveaux ED-EST au SCC et ceux des compétences provinciales.
14. Là où le Service correction du Canada a pris l'initiative avant le 29 décembre 1998 de place des ED-EST à un niveau plus élevé sur la grille salariale que celui où ces employé-e-s auraient été placés si l'on avait évalué leurs qualifications conformément à la convention collective en vigueur au moment d'un tel placement, l'Employeur s'engage à ne pas remettre en question le placement effectué à l'initiative du Service correctionnel du Canada.
15. Nonobstant le précédent alinéa et toute autre disposition de la présente convention, lorsqu'un employé-e a été placé à un niveau supérieur sur la grille salariale à celui où sa scolarité aurait dû le placer, cet employé-e ne pourra pas se prévaloir des dispositions concernant la progression à un niveau supérieur sur la grille salariale tant qu'il ou elle ne satisfera pas aux exigences de scolarité pour le niveau où il ou elle présentement placé.
16. Lorsque l'Employeur demande une évaluation des compétences professionnelles d'un employé-e, les coûts reliés à l'évaluation proprement dite seront à la charge de l'Employeur, et tous les coûts reliés à la fourniture des documents pertinents seront assumés par l'Employeur. Lorsque l'évaluation est entreprise à la demande de l'employé-e, tous les coûts seront à la charge de celui-ci ou celle-ci.
17. Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur dans les 90 jours suivant la date à laquelle il ou elle entre au service de la fonction publique tous les documents qui serviront à établir son taux de rémunération. Aucune modification rétroactive ne sera apportée à son taux de rémunération après le délai prescrit de 90 jours.

18. Reconnaissance de l'expérience

L'expérience est reconnue au moyen de l'octroi d'une augmentation pour chaque année acceptable d'expérience en enseignement ou en orientation avant la nomination à un poste dans l'unité de négociation. Une année complète d'expérience sera accordée pour ce qui suit :

- a. une année d'études complète.
- b. Toute portion d'une année d'études de six (6) mois ou plus, ou l'équivalent en jours ou heures d'expérience en enseignement ou en orientation.

Expérience comme aide enseignant

À la suite de la nomination au sous-groupe des EST, la moitié du service acquis dans une classe comme aide enseignant est reconnue dans la détermination de l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur la grille de rémunération des EST.

Expérience comme professeur d'enseignement professionnel

- a. Dans le cas des professeurs d'enseignement professionnel, l'expérience en travail acquise avant la nomination à un poste dans l'unité de négociation est reconnue au moyen de l'octroi d'une augmentation pour chaque année complète acceptable d'expérience de travail dans le métier de l'employé-e au niveau de compagnon ou après l'obtention d'une carte de compétence.
- b. Nonobstant la sous-disposition a), toute période d'expérience de travail qui a déjà été appliquée aux fins d'un brevet d'enseignement ne sera pas admissible pour l'octroi d'augmentations.

19. Modifications des taux de rémunération après la nomination

- a. Après la nomination, un employé-e qui dont l'année de travail est une année scolaire se verra accorder des augmentations annuelles au début de l'année scolaire à la condition qu'il ou elle ait travaillé pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation ou depuis sa nomination et que son travail ait été satisfaisant.
- b. Sous réserve d'un rendement satisfaisant, un employé-e dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois se verra accorder des augmentations annuelles à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente.
- c. Il revient à l'employé-e de soumettre à l'Employeur les documents prouvant qu'il ou elle a un niveau de scolarisation supérieur à celui du niveau auquel il ou elle est rémunéré, dans les six (6) mois suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de cette scolarisation supplémentaire. L'employé-e se verra accorder une rémunération rétroactive dans le cas où il ou elle satisfait aux exigences, soit à compter de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans un délai de six (6) mois, soit à compter de la date de soumission du relevé de notes officiel à l'Employeur dans tous les autres cas.

20. Dans le cadre de l'application des niveaux taux de rémunération, l'employé-e conserve son échelon dans la grille de rémunération sauf dans les cas prévus à la note 19 ci-dessus.
21. Un employé-e qui ne satisfait pas aux exigences du Niveau 1 est placé à l'échelon correspondant à son expérience et obtient le taux de rémunération du Niveau 1 moins cinquante dollars (500 \$).
22. Nonobstant la note sur la rémunération numéro 2, un employé-e à temps partiel qui travaille pendant l'année scolaire, conformément à la définition donnée à la disposition 44.01, se voit accorder une augmentation annuelle quand il ou elle a touché une rémunération équivalent à six (6) mois de travail comme employé-e à temps plein. Afin de bénéficier des augmentations subséquentes, un employé-e doit avoir touché une rémunération équivalent au nombre de jours de travail d'un employé-e à temps plein conformément à ce qui est prévu dans la disposition 44.01.
23. Quand un placement sur la grille d'instruction et d'expérience a un effet négatif sur un employé-e existant, il ou elle bénéficie de la protection salariale au niveau actuel en vertu des modifications apportées aux notes sur la rémunération.
- 24. Niveaux d'instruction pour les postes ED-EST au Collège de la Garde côtière canadienne**

Le niveau d'instruction de l'employé-e doit être attesté par un organisme reconnu par l'Employeur.

Niveau d'instruction 3 (baccalauréat)

Ce niveau exige un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne.

Niveau d'instruction 4 (baccalauréat + 1)

- a. Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne.
- ou
- b. Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d'une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.

Niveau d'instruction 5 (baccalauréat + 2)

- a. Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d'une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.
- ou
- b. Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.

Niveau d'instruction 6 (baccalauréat + 3)

- a. Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.
ou
- b. Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de trois (3) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.

Dispositions diverses

L'expression « formation pédagogique », aux fins de l'application du présent régime de rémunération, décrit la formation attestée par un organisme reconnu par l'Employeur et se compose de l'un ou l'autre ou d'une combinaison des éléments suivants :

- a. une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu;
- b. une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement.

Tout employé-e nommé dans un poste ED-EST au Collège de la Garde côtière canadienne avant la date de signature de cette convention ne verra pas son niveau d'instruction diminué seulement en raison de l'application de cette note sur la rémunération.

La présente disposition cesse de s'appliquer à un employé-e dès qu'il ou elle quitte le Collège de la Garde côtière canadienne.

Annexe « A2 »

Sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT) taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016

Le salaire à verser aux employé-e-s des niveaux ED-LAT-01 et 02 (enseignement des langues) doit être déterminé

Enseignement des langues 1 - L'employé-e touche le taux de la grille que valent son instruction et son expérience

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	42261	42789	43324	43541	44085	44636
2	44130	44682	45241	45467	46035	46610
3	46011	46586	47168	47404	47997	48597
4	47897	48496	49102	49348	49965	50590
5	49771	50393	51023	51278	51919	52568
6	51651	52297	52951	53216	53881	54555
7	53534	54203	54881	55155	55844	56542
8	55420	56113	56814	57098	57812	58535
9	57289	58005	58730	59024	59762	60509
10	59173	59913	60662	60965	61727	62499
11	61050	61813	62586	62899	63685	64481
12	62939	63726	64523	64846	65657	66478

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	47777	48374	48979	49224	49839	50462
2	49805	50428	51058	51313	51954	52603
3	51825	52473	53129	53395	54062	54738
4	53854	54527	55209	55485	56179	56881
5	55880	56579	57286	57572	58292	59021
6	57901	58625	59358	59655	60401	61156
7	59931	60680	61439	61746	62518	63299
8	61950	62724	63508	63826	64624	65432
9	63976	64776	65586	65914	66738	67572
10	66002	66827	67662	68000	68850	69711
11	68025	68875	69736	70085	70961	71848
12	70054	70930	71817	72176	73078	73991
13	72075	72976	73888	74257	75185	76125

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	50470	51101	51740	51999	52649	53307
2	52494	53150	53814	54083	54759	55443
3	54516	55197	55887	56166	56868	57579
4	56545	57252	57968	58258	58986	59723
5	58566	59298	60039	60339	61093	61857
6	60595	61352	62119	62430	63210	64000
7	62619	63402	64195	64516	65322	66139
8	64643	65451	66269	66600	67433	68276
9	66669	67502	68346	68688	69547	70416
10	68693	69552	70421	70773	71658	72554
11	70720	71604	72499	72861	73772	74694
12	72740	73649	74570	74943	75880	76829
13	74767	75702	76648	77031	77994	78969

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	53807	54480	55161	55437	56130	56832
2	55939	56638	57346	57633	58353	59082
3	58081	58807	59542	59840	60588	61345
4	60210	60963	61725	62034	62809	63594
5	62344	63123	63912	64232	65035	65848
6	64478	65284	66100	66431	67261	68102
7	66616	67449	68292	68633	69491	70360
8	68751	69610	70480	70832	71717	72613
9	70883	71769	72666	73029	73942	74866
10	73021	73934	74858	75232	76172	77124
11	75157	76096	77047	77432	78400	79380
12	77292	78258	79236	79632	80627	81635
13	79424	80417	81422	81829	82852	83888

Enseignement des langues 2 - L'employé-e touche le taux de la grille que valent son instruction et son expérience

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	47318	47909	48508	48751	49360	49977
2	49190	49805	50428	50680	51314	51955
3	51066	51704	52350	52612	53270	53936
4	52954	53616	54286	54557	55239	55929
5	54829	55514	56208	56489	57195	57910
6	56709	57418	58136	58427	59157	59896
7	58591	59323	60065	60365	61120	61884
8	60476	61232	61997	62307	63086	63875
9	62348	63127	63916	64236	65039	65852
10	64230	65033	65846	66175	67002	67840
11	66107	66933	67770	68109	68960	69822
12	67997	68847	69708	70057	70933	71820

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	52834	53494	54163	54434	55114	55803
2	54861	55547	56241	56522	57229	57944
3	56881	57592	58312	58604	59337	60079
4	58910	59646	60392	60694	61453	62221
5	60938	61700	62471	62783	63568	64363
6	62960	63747	64544	64867	65678	66499
7	64990	65802	66625	66958	67795	68642
8	67007	67845	68693	69036	69899	70773
9	69033	69896	70770	71124	72013	72913
10	71060	71948	72847	73211	74126	75053
11	73084	73998	74923	75298	76239	77192
12	75112	76051	77002	77387	78354	79333
13	77133	78097	79073	79468	80461	81467

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	55528	56222	56925	57210	57925	58649
2	57552	58271	58999	59294	60035	60785
3	59573	60318	61072	61377	62144	62921
4	61602	62372	63152	63468	64261	65064
5	63624	64419	65224	65550	66369	67199
6	65650	66471	67302	67639	68484	69340
7	67676	68522	69379	69726	70598	71480
8	69701	70572	71454	71811	72709	73618
9	71725	72622	73530	73898	74822	75757
10	73751	74673	75606	75984	76934	77896
11	75778	76725	77684	78072	79048	80036
12	77797	78769	79754	80153	81155	82169
13	79826	80824	81834	82243	83271	84312

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/14	1/7/15	X	1/7/16	1/7/17
1	58863	59599	60344	60646	61404	62172
2	60997	61759	62531	62844	63630	64425
3	63139	63928	64727	65051	65864	66687
4	65268	66084	66910	67245	68086	68937
5	67405	68248	69101	69447	70315	71194
6	69535	70404	71284	71640	72536	73443
7	71671	72567	73474	73841	74764	75699
8	73809	74732	75666	76044	76995	77957
9	75941	76890	77851	78240	79218	80208
10	78078	79054	80042	80442	81448	82466
11	80214	81217	82232	82643	83676	84722
12	82348	83377	84419	84841	85902	86976
13	84480	85536	86605	87038	88126	89228

Notes sur la rémunération du sous-groupe ED-LAT

1. Tout service rendu par un employé-e pour des fonctions classées dans le groupe de l'enseignement est utilisé pour déterminer l'échelon d'augmentation de rémunération dans les grilles de rémunération des LAT.
2. Tout employé-e a le droit de se faire rémunérer au taux de rémunération précisé dans l'appendice « A2 » conformément à son niveau d'instruction et à son expérience.

3. **Modification des taux de rémunération**

- a. Sous réserve des dispositions des alinéas b), c) et d) ci-dessous, l'employé-e conserve son échelon dans la grille de rémunération lors de l'application des nouveaux taux de rémunération.
- b. Tout employé-e a le droit d'être rémunéré à un taux plus élevé de l'échelle des taux du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré à la date à laquelle l'employé-e acquiert l'expérience requise.
- c. Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur les documents établissant qu'il ou elle possède des qualifications pédagogiques plus élevées que celles du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré(e), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de ces qualifications additionnelles. L'employé-e bénéficiera d'une rémunération rétroactive, s'il ou elle se conforme aux exigences, soit à partir de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans les quatre-vingt-dix (90) jours soit à partir de la date où le relevé de notes officiel a été soumis à l'Employeur, dans tous les autres cas.
- d. Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent son entrée au service de la fonction publique, tous les documents, incluant les attestations et attestations d'équivalence, qui établissent son taux de rémunération. Aucun changement rétroactif ne sera fait à son taux de rémunération après le délai prescrit de quatre-vingt-dix (90) jours.
- e. Il incombe à l'employé-e ayant acquis ses diplômes ou son expérience d'enseignement à l'extérieur du Canada, de défrayer les coûts de tous documents rattachés aux attestations ou attestations d'équivalences nécessaires pour établir son taux de rémunération.

4. **Niveaux d'instruction**

Dans les cas de diplômes acquis à l'étranger, le niveau d'instruction de l'employé-e doit être attesté par un organisme reconnu par l'Employeur.

Niveau d'instruction 1 (B.A.)

Ce niveau exige un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne.

Niveau d'instruction 2 (B.A. + 1)

- a. Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne;
ou
- b. un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d'une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l'entend la note 6.

Niveau d'instruction 3 (B.A. + 2)

- a. Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d'une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l'entend la note 6;
ou
- b. un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 6.

Niveau d'instruction 4 (B.A. + 3)

- a. Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 6;
ou
- b. un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de trois (3) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 6.

5. Expérience

- a. L'échelle de rémunération de chaque niveau d'instruction tient compte de l'expérience en prévoyant une augmentation d'échelon pour chaque année d'expérience d'enseignement acquise avant la nomination. Tout employé-e sans expérience est nommé(e) au premier (1^{er}) échelon de l'échelle. Pour chaque année d'expérience acquise après la nomination, un employé-e reçoit une augmentation d'échelon à la condition que ses services soient satisfaisants.

Crédit pour l'expérience antérieure

- b. Une année complète d'expérience avant la nomination est accordée pour chacun des éléments suivants :
 - i. toute année scolaire complétée dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, c'est-à-dire huit (8) mois (enseignement universitaire), dix (10) mois (enseignement élémentaire et secondaire) ou onze (11) à douze (12) mois (enseignement au gouvernement ou dans une école commerciale reconnue);
 - ii. toute fraction d'une année scolaire de six (6) mois ou plus;
 - iii. toute fraction de toute année scolaire, en mois complets, qui n'est pas déjà créditée au sous-alinéa 5b)(i) dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, qui équivaut au total six(6) à douze (12) mois;
 - iv. enseignement d'une langue seconde à l'école du soir ou à temps partiel d'une durée équivalant à quatre cents (400) heures, dans une institution reconnue et accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial,

- v. pour l'expérience d'enseignement acquise à l'étranger, l'employé-e doit fournir une attestation d'équivalence d'une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial selon la définition donnée en (i), (ii), (iii) et (iv),

à condition que, dans tous les cas, il ne soit compté plus d'une (1) année complète dans une année civile de douze (12) mois.

6. Dispositions diverses

L'expression « formation pédagogique », aux fins de l'application du présent régime de rémunération, décrit la formation attestée par un organisme reconnu par l'Employeur et se compose de l'un ou l'autre ou d'une combinaison des éléments suivants :

- a. une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu.
 - b. une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement
7. Tout employé-e nommé(e) dans un poste du sous-groupe de l'enseignement des langues avant le 22 novembre 1988 ne verra pas son niveau d'instruction diminué seulement que sur l'application des notes sur la rémunération 4 et 6 de l'appendice « A2 ».

La présente disposition cesse de s'appliquer à un employé-e, dès qu'il ou elle quitte le sous-groupe de l'enseignement des langues.

Annexe « A3 »

Sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

EDS 1 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er juillet 2013	63090	66384	68767	71149	73532
A) 1er juillet 2014	63879	67214	69627	72038	74451
B) 1er juillet 2015	64677	68054	70497	72938	75382
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	65000	68394	70849	73303	75759
C) 1er juillet 2016	65813	69249	71735	74219	76706
D) 1er juillet 2017	66636	70115	72632	75147	77665

EDS-2 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er juillet 2013	75589	77961	80316
A) 1er juillet 2014	76534	78936	81320
B) 1er juillet 2015	77491	79923	82337
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	77878	80323	82749
C) 1er juillet 2016	78851	81327	83783
D) 1er juillet 2017	79837	82344	84830

EDS-3 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er juillet 2013	80671	83218	85753
A) 1er juillet 2014	81679	84258	86825
B) 1er juillet 2015	82700	85311	87910
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	83114	85738	88350
C) 1er juillet 2016	84153	86810	89454
D) 1er juillet 2017	85205	87895	90572

EDS-4 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er juillet 2013	86503	89121	91739
A) 1er juillet 2014	87584	90235	92886
B) 1er juillet 2015	88679	91363	94047
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	89122	91820	94517
C) 1er juillet 2016	90236	92968	95698
D) 1er juillet 2017	91364	94130	96894

EDS-5 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er juillet 2013	93240	96106	98942
A) 1er juillet 2014	94406	97307	100179
B) 1er juillet 2015	95586	98523	101431
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	96064	99016	101938
C) 1er juillet 2016	97265	100254	103212
D) 1er juillet 2017	98481	101507	104502

Notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EDS**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel**

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux ED-EDS-1 à ED-EDS-5 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux ED-EDS-1 à ED-EDS-5 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

Annexe « A4 »

Bibliothéconomie (LS) taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

LS-1 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er juillet 2013	56311	58056	59802	61547	63289	65035	66779	68524
A) 1er juillet 2014	57015	58782	60550	62316	64080	65848	67614	69381
B) 1er juillet 2015	57728	59517	61307	63095	64881	66671	68459	70248
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	59460	61303	63146	64988	66827	68671	70513	72355
C) 1er juillet 2016	60203	62069	63935	65800	67662	69529	71394	73259
D) 1er juillet 2017	60956	62845	64734	66623	68508	70398	72286	74175

LS-2 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er juillet 2013	62273	64324	66380	68428	70607
A) 1er juillet 2014	63051	65128	67210	69283	71490
B) 1er juillet 2015	63839	65942	68050	70149	72384
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	65754	67920	70092	72253	74556
C) 1er juillet 2016	66576	68769	70968	73156	75488
D) 1er juillet 2017	67408	69629	71855	74070	76432

LS-3 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er juillet 2013	72844	75186	77521	79863	82201
A) 1er juillet 2014	73755	76126	78490	80861	83229
B) 1er juillet 2015	74677	77078	79471	81872	84269
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	76917	79390	81855	84328	86797
C) 1er juillet 2016	77878	80382	82878	85382	87882
D) 1er juillet 2017	78851	81387	83914	86449	88981

LS-4 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2013	75416	78137	80849	83573	86293	89011
A) 1er juillet 2014	76359	79114	81860	84618	87372	90124
B) 1er juillet 2015	77313	80103	82883	85676	88464	91251
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	79632	82506	85369	88246	91118	93989
C) 1er juillet 2016	80627	83537	86436	89349	92257	95164
D) 1er juillet 2017	81635	84581	87516	90466	93410	96354

LS-5 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2013	90931	93906	96877	99850	102825	105800
A) 1er juillet 2014	92068	95080	98088	101098	104110	107123
B) 1er juillet 2015	93219	96269	99314	102362	105411	108462
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	96016	99157	102293	105433	108573	111716
C) 1er juillet 2016	97216	100396	103572	106751	109930	113112
D) 1er juillet 2017	98431	101651	104867	108085	111304	114526

Notes sur la rémunération du groupe LS**Généralités****Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel**

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux LS-1 à LS-5 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux LS-1 à LS-5 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

4. Aux fins de l'administration de la note 1 des Généralités susmentionnée, la date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e nommé le 27 novembre 1980 ou plus tard à un poste au sein de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'un recrutement à l'extérieur de la fonction publique, sera la date anniversaire d'une telle nomination. La date anniversaire d'un employé-e nommé à un poste dans l'unité de négociation avant le 27 novembre 1980 demeure inchangée.

Annexe « A5 »

Groupe soutien de l'Enseignement (EU) taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

EU - Taux de rémunération annuels Sous-groupe des aides-enseignants (régime de rémunération de 10 mois)

Région: Maritimes

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2013	32335	33691	35033	36380	37741	39087	40429
A) 1er juillet 2014	32739	34112	35471	36835	38213	39576	40934
B) 1er juillet 2015	33148	34538	35914	37295	38691	40071	41446
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	33314	34711	36094	37481	38884	40271	41653
C) 1er juillet 2016	33730	35145	36545	37950	39370	40774	42174
D) 1er juillet 2017	34152	35584	37002	38424	39862	41284	42701

Région: Québec

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2013	36042	37307	38568	39830	41086	42360	43621
A) 1er juillet 2014	36493	37773	39050	40328	41600	42890	44166
B) 1er juillet 2015	36949	38245	39538	40832	42120	43426	44718
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	37134	38436	39736	41036	42331	43643	44942
C) 1er juillet 2016	37598	38916	40233	41549	42860	44189	45504
D) 1er juillet 2017	38068	39402	40736	42068	43396	44741	46073

Région: Ontario

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2013	33640	34998	36370	37738	39109	40469	41842
A) 1er juillet 2014	34061	35435	36825	38210	39598	40975	42365
B) 1er juillet 2015	34487	35878	37285	38688	40093	41487	42895
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	34659	36057	37471	38881	40293	41694	43109
C) 1er juillet 2016	35092	36508	37939	39367	40797	42215	43648
D) 1er juillet 2017	35531	36964	38413	39859	41307	42743	44194

Région: Manitoba

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2013	33905	35090	36282	37460	38639	39835	41017
A) 1er juillet 2014	34329	35529	36736	37928	39122	40333	41530
B) 1er juillet 2015	34758	35973	37195	38402	39611	40837	42049
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	34932	36153	37381	38594	39809	41041	42259
C) 1er juillet 2016	35369	36605	37848	39076	40307	41554	42787
D) 1er juillet 2017	35811	37063	38321	39564	40811	42073	43322

Région: Saskatchewan

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2013	33681	35037	36394	37747	39104	40459	41804
A) 1er juillet 2014	34102	35475	36849	38219	39593	40965	42327
B) 1er juillet 2015	34528	35918	37310	38697	40088	41477	42856
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	34701	36098	37497	38890	40288	41684	43070
C) 1er juillet 2016	35135	36549	37966	39376	40792	42205	43608
D) 1er juillet 2017	35574	37006	38441	39868	41302	42733	44153

Région: Alberta

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er juillet 2013	34102	35517	36931	38350	39775	41187	42605
A) 1er juillet 2014	34528	35961	37393	38829	40272	41702	43138
B) 1er juillet 2015	34960	36411	37860	39314	40775	42223	43677
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	35135	36593	38049	39511	40979	42434	43895
C) 1er juillet 2016	35574	37050	38525	40005	41491	42964	44444
D) 1er juillet 2017	36019	37513	39007	40505	42010	43501	45000

Région: Colombie-Britannique

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er juillet 2013	33522	34948	36395	37842	39276	40718	42157
A) 1er juillet 2014	33941	35385	36850	38315	39767	41227	42684
B) 1er juillet 2015	34365	35827	37311	38794	40264	41742	43218
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	34537	36006	37498	38988	40465	41951	43434
C) 1er juillet 2016	34969	36456	37967	39475	40971	42475	43977
D) 1er juillet 2017	35406	36912	38442	39968	41483	43006	44527

Groupe soutien de l'Enseignement (EU) taux de rémunération annuels (en dollars)**Légende**

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

Sous-groupe des moniteurs de langue**LAI-1**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2013	56027	57264	58492	59710	60935	62168	63386
A) 1er juillet 2014	56727	57980	59223	60456	61697	62945	64178
B) 1er juillet 2015	57436	58705	59963	61212	62468	63732	64980
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	57723	58999	60263	61518	62780	64051	65305
C) 1er juillet 2016	58445	59736	61016	62287	63565	64852	66121
D) 1er juillet 2017	59176	60483	61779	63066	64360	65663	66948

Sous-groupe des moniteurs d'éducation physique**PEI-1**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2013	41778	43016	44240	45460	46687	47917	49139
A) 1er juillet 2014	42300	43554	44793	46028	47271	48516	49753
B) 1er juillet 2015	42829	44098	45353	46603	47862	49122	50375
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	43043	44318	45580	46836	48101	49368	50627
C) 1er juillet 2016	43581	44872	46150	47421	48702	49985	51260
D) 1er juillet 2017	44126	45433	46727	48014	49311	50610	51901

PEI-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2013	71010	72571	74140	75714	77282	78844
A) 1er juillet 2014	71898	73478	75067	76660	78248	79830
B) 1er juillet 2015	72797	74396	76005	77618	79226	80828
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er juillet 2016	73161	74768	76385	78006	79622	81232
C) 1er juillet 2016	74076	75703	77340	78981	80617	82247
D) 1er juillet 2017	75002	76649	78307	79968	81625	83275

Notes sur la rémunération du groupe de soutien de l'enseignement (EU)**Moniteurs de langue et d'éducation physique****Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel**

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux tous les niveaux EU la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux tous les niveaux EU est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

Aides enseignants

4. L'employé-e dont l'année de travail se compose de douze (12) mois a droit à une rémunération, pour services rendus, à des taux de rémunération qui sont supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de l'échelle de rémunération figurant dans l'appendice « A ».
5. L'Employeur maintient la pratique actuelle qui consiste à rémunérer les employé-es du ministère des Affaires indiennes et du Nord deux (2) fois par mois, sauf en juillet et en août où il ne leur émet qu'un (1) chèque de rémunération.
6. L'employé-e du ministère des Affaires indiennes et du Nord, qui entreprend une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août, a droit à la rémunération à partir du début de son année scolaire au taux de rémunération entrant en vigueur le 1^{er} septembre suivant.
7. **Modification des taux de rémunération après la nomination**
 - a. Après sa nomination, l'employé-e travaillant une année scolaire bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le 1^{er} septembre de chaque année, à condition qu'il ou elle ait été rémunéré-e pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération ou depuis sa nomination.

- b. Sous réserve de l'exécution satisfaisante de ses fonctions, tout employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles à la date d'anniversaire de la dernière nomination de l'employé-e.
8. Aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur au taux qu'il ou elle touchait lorsque, par consentement mutuel, il ou elle est muté-e d'une région à une autre au cours d'une année scolaire. Le taux de rémunération le plus élevé lui sera payé le reste de cette année scolaire seulement. Le taux le plus élevé sera applicable si le taux de rémunération dans la nouvelle région est plus élevé.
 9. Le traitement à verser aux employé-es du sous-groupe Aides enseignants est le taux qui figure dans l'échelle de taux de la région appropriée.

****Appendice « B »**

Réaménagement des effectifs

Table des matières

- **Généralités**
 - Application
 - Convention collective
 - Objectifs
 - Définitions
 - Autorisations
 - Contrôle
 - Documents de référence
 - Demandes de renseignements
- **Partie I - Rôles et responsabilités**
 - 1.1 Ministères ou organisations
 - 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
 - 1.3 Commission de la fonction publique
 - 1.4 Employé-e-s
- **Partie II - Avis officiel**
 - 2.1 Ministère ou organisation
- **Partie III - Réinstallation d'une unité de travail**
 - 3.1 Généralités
- **Partie IV - Recyclage**
 - 4.1 Généralités
 - 4.2 Employé-e-s excédentaires
 - 4.3 Personnes mises en disponibilité
- **Partie V - Protection salariale**
 - 5.1 Poste d'un niveau inférieur
- **Partie VI - Options offertes aux employé-e-s**
 - 6.1 Généralités
 - **6.2 Programmes de départ volontaire
 - **6.3 Échange de postes
 - 6.4 Options
 - 6.5 Prime de maintien en fonction
- **Partie VII - Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution**
 - Préambule
 - 7.1 Définitions
 - 7.2 Généralités
 - 7.3 Responsabilités
 - 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
 - 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur
 - 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ
- [Annexe « A » - Énoncé des principes régissant la pension](#)
- [Annexe « B » - Mesure de soutien à la transition \(MST\)](#)
- [Annexe « C » - Rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité](#)

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a la prépondérance.

Objectifs

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

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

administrateur général (deputy head)

A le même sens qu'à l'article 2 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

administration publique centrale (core public administration)

Postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

avis de mise en disponibilité (lay-off notice)

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

diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)

Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

employé-e optant (opting employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la section 6.3 du présent appendice.

employé-e touché (affected employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une

offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**

indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe « B »), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de quinze mille dollars (15 000 \$).

**

mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe « B ».

ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)

Ministère ou organisation qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

ministère ou organisation d'attache (home department or organization)

Ministère ou organisation qui déclare un employé-e excédentaire.

mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer) -

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la

Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

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

organisation (organization)

Tout conseil, Agence, commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP) qui n'est pas un ministère.

personne mise en disponibilité (laid-off person)

Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la LEFP.

priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles.

priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve (12)-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

priorité de mise en disponibilité (lay-off priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(5) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la CFP est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est d'un (1) an conformément à l'article 11 du REFP.

priorité de réintégration (reinstatement priority)

Priorité de nomination accordée aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité qui sont nommés ou mutés à un poste de niveau inférieur de l'administration publique fédérale. La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du REFP.

réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

recyclage (retraining)

Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale.

réinstallation (relocation)

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

réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

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

rémunération (pay)

Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employée dans la présente convention.

statut d'employé-e excédentaire (surplus status)

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

système de gestion de l'information sur les priorités (Priority Information Management System)

Système conçu par la CFP et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

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

Code canadien du travail, partie I

Loi sur la gestion des finances publiques

[Sélection du taux de rémunération](#) (Page principale du site web du Conseil du Trésor, Rémunération et Administration de la paye)

[Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique, Chapitre 3 : Mesures d'observation concernant l'après-mandat](#)

[Le Règlement de l'Employeur sur les promotions](#)

Politique sur le Licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution (Manuel du Conseil du Trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13)

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Loi sur la pension de la fonction publique

Directive sur la réinstallation intégrée du CNM

Directive sur les voyages

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation en cause.

Les agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation peuvent, à leur tour, renvoyer les questions portant sur l'application de la directive au Directeur principal, Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique.

**

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;
ou
- b. l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la section 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la section 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice « D » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

1.1.14 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.16 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.17 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.19 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
ou
- b. qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.20 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation intégrée du CNM.

1.1.21 Aux fins de la directive sur la réinstallation intégrée du CNM, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.22 Aux fins de la directive sur les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans l'administration publique centrale sont réputées être « voyageur » selon la définition de la Directive sur les voyages.

1.1.23 Pour la période de priorité d'excédentaire et/ou de mise en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.24 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou l'organisation d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e, conformément aux pouvoirs dévolus à la CFP.

1.1.25 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la CFP en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

**

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.28 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.29 Les ministères ou les organisations peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.30 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

**

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.32 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions de l'Appendice C de la présente appendice continuent de s'appliquer.

1.1.33 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

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

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;
- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);

**

- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a

droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);

- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;

**

- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
 - k. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
 - l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
 - m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e.
 - n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
 - o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- et

**

- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.36 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres articles de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.37 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.1.38 Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.39 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.38.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties;
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage.
et
- c. veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.3 Commission de la fonction publique du Canada

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique (CFP), il incombe à la CFP de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;
- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La CFP fournira, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels :

- a. au Secrétariat du Conseil du Trésor les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations à la présente directive;
- b. des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la CFP découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la Commission. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe « C » du présent document.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d. les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II Avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa 1.1.11, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

**

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent en aviser la présidence nationale de l'Alliance. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs.

2.1.4 Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touchée ou des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des employés qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

Partie III Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la section 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.22.

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

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

Partie IV Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

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

4.1.2 L'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

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

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

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé, ne soit pas approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite lui sera fournie concernant cette décision.

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

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

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

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une (1) année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

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

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

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

Partie V Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

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

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

Partie VI Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

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

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

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

**

6.2 Programmes de départ volontaire

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire.
- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;
- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, Ci et Cii;
- G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

**

6.3.3

- a. Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1 (b) ou du sous-alinéa 6.4.1 (c) (i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

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

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

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

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employé-e-s qui ne sont pas des même groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

**

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes.

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

- ii. À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de 12 mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
 - iii. Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.
 - iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.
- ou

**

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

**

- c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille dollars (15 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :
 - i. choisit de démissionner de l'administration publique centrale et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

 - ii. reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

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

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

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

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

**

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille dollars (1 000 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

**

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

6.4.8 Nonobstant l'alinéa 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

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

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

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

6.5 Prime de maintien en fonction

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

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

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

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

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

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

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;
et

- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- c. que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

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

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et
- c. lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

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

- a. traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources; et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (alternative delivery initiative) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

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

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f.1) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

7.2 Généralités

Les ministères ou les organisations, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a. le programme à l'étude;
- b. la raison de la DME;
- et
- c. le genre d'approche anticipée.

Un comité conjoint de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE-DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère ou de l'organisation et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

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

1. Commercialisation

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

2. Création d'un nouvel organisme

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

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

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

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution.

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

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

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;

**

- ii. la Directive sur les conditions d'emploi, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTEFP, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;

**

- iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
 - iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;
 - v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
 - vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
 - vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.
- b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)
Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :
- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
 - ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
 - iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;
 - iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
 - v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
 - vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

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

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

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

7.3 Responsabilités

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

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère ou l'organisation doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider d'accepter ou de rejeter l'offre.

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

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application d'autres dispositions de l'appendice) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois, sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

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

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de la section 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

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

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

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A », c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

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

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

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux alinéas 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'alinéa 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou,

dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert.

**

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 24.05b) ou c) de l'appendice « J » touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

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

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique centrale prend fin.

Annexe « A » - Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans la fonction publique pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.

3. Dans les cas où aucune entente en matière de transférabilité n'est prévue, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la Loi sur la pension dans la fonction publique.

Annexe « B »

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

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

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

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

Annexe « C » Rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La CFP présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la LEFP, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la CFP et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La CFP veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La CFP, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations à la présente directive.
3. La CFP fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La CFP, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels fournira des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique.
5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La CFP, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels, fournira des renseignements à l'Employeur, aux ministères ou organisations et/ou aux agents négociateurs sur les présentations des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « [Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités](#) »

Appendice « C »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne l'article 45.10 : heures de travail à services correctionnels.

Les parties s'entendent pour former un comité mixte composé, en part égale, de représentants de deux parties. Celui-ci se réunira dans les soixante (60) jours suivants la signature de la présente entente. Les membres se prononceront alors, après examen, sur les heures de travail, y compris le temps de préparation et d'administration appropriée (temps sans contact) et les périodes de repos, des employés du sous-groupe ED-EST à Services correctionnels Canada. Les dispositions d'une éventuelle entente entreront en vigueur immédiatement après sa conclusion et feront partie de la prochaine convention collective.

Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts qu'elle encourra.

Appendice « D »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le nombre d'étudiants par class et les questions reliées au nombre d'étudiants par classe pour les écoles d'AINC

Les parties adhèrent au principe que le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) doit adopter, au minimum, les normes d'éducation provinciales qui ont été établies en vertu de la législation et de la réglementation applicables dans la province dans laquelle les écoles de l'AINC sont situées.

Les parties conviennent de former un comité local chargé d'examiner la taille des classes dans chaque collectivité comprenant des écoles fédérales de l'AINC.

Le but d'un tel comité est d'offrir annuellement la possibilité à un comité de professeurs de l'école, ou d'un groupe d'écoles, d'examiner l'effectif étudiant projeté et le placement planifié des étudiants dans les classes par année, ou dans les classes à années multiples le cas échéant, pour la prochaine année scolaire.

Un comité local chargé d'examiner la taille des classes pourra faire des recommandations au(x) directeur(s) ou directrice(s) de l'école ou des écoles sur l'organisation des classes et sur leur taille, en prenant en considération l'effectif étudiant projeté de l'école ou des écoles, les exigences relatives à l'enseignement et à la charge des cours, les dispositions à l'égard de l'éducation spécialisée et l'établissement des calendriers, dans les limites de la disponibilité du personnel enseignant pour la prochaine année scolaire.

Ce comité pourra également faire des recommandations écrites au surintendant ou à la surintendante de l'éducation, ou encore au directeur ou à la directrice de l'éducation lorsque les préoccupations à l'égard de la dotation en personnel ne peuvent être résolues au niveau de l'école. Les affectations à l'enseignement pour la prochaine année scolaire sont assujetties à l'approbation du directeur ou de la directrice de l'éducation, ou encore de son remplaçant ou de sa remplaçante, et tout sera fait pour confirmer ces affectations au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours.

Dans les cas où la dotation en personnel d'une école ou des écoles génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes provinciales établies par la loi ou le règlement, un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes pourra faire une présentation documentée au comité régional de gestion des ressources humaines approprié, qui examinera la possibilité d'accroître la dotation en personnel professionnel du programme.

Des représentantes et représentants des comités locaux et régionaux chargés de l'examen de la taille des classes devront élaborer leurs critères relativement à la taille des classes et aux questions connexes.

Comité(s) local (aux) chargé(s) de l'examen de la taille des classes

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité local chargé de l'examen de la taille des classes doit être créé dans chaque école.

- a. Les professeurs de chaque école doivent élire jusqu'à trois (3) de leurs membres (un membre de chaque division : primaire, secondaire de premier cycle et secondaire de deuxième cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes de l'école.
- b. Les professeurs d'un groupe d'écoles doivent élire jusqu'à six (6) de leurs membres (deux membres de chaque division : primaire, secondaire de premier (1^{er}) cycle et secondaire de deuxième (2^e) cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes du groupe d'écoles.
- c. Chaque comité local chargé de l'examen de la taille des classes se réunira au moins deux (2) fois l'an, au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours et le 15 septembre de l'année scolaire suivante, avec le(s) directeur(s) ou la (les) directrice(s) de l'école ou des écoles et, le cas échéant, avec le ou la surintendant(e) de l'éducation, ou encore le ou la directrice de l'éducation.

Comité régional chargé de l'examen de la taille des classes

Un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes doit être composé de trois (3) représentantes ou représentants du ou des comités locaux chargés de l'examen de la taille des classes et jusqu'à trois (3) directeurs ou directrices ou vice-directeurs ou vice-directrices. Le comité régional chargé de l'examen de la taille des classes doit avoir la possibilité de faire une présentation documentée visant une dotation supplémentaire en personnel professionnel au comité régional de gestion des ressources humaines dans les cas où il est déterminé que la dotation en personnel enseignant génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes établies par les lois et les règlements provinciaux. Le comité régional de gestion des ressources humaines doit fournir une réponse par écrit, au plus tard deux (2) semaines après la présentation documentée.

Appendice « E »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les heures de travail à la Bibliothèque et Archives Canada

La présente a pour objet de confirmer une entente survenue dans les négociations au nom des employé-e-s à Bibliothèque et Archives Canada du groupe de l'enseignement et bibliothéconomie.

Pour ce qui est de la mise en application des alinéas 43.04a), b) et c) de l'article 44 : durée du travail, l'Employeur doit consulter l'Alliance avant de réinstaurer les heures de travail prolongées à Bibliothèque et Archives Canada.

La mise en œuvre de cette modification ne pourra se faire avant soixante (60) jours à compter de la date du début des consultations avec l'Alliance.

Appendice « F »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des employé-e-s ED-EST

Les parties conviennent d'établir un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Ce comité révisera :

- les qualifications professionnelles des enseignants et des superviseurs (directeurs, directeurs adjoints, etc.) qui sont requises par les ministères de l'Éducation et/ou Collèges des enseignants au secteur élémentaire et secondaire.
- les définitions existantes concernant la formation pédagogique des enseignants des AINC et du SCC afin d'assurer la conformité avec les normes provinciales et de revoir en conséquence les définitions actuelles des qualifications et de l'expérience exigées pour les différents niveaux de la grille salariale.
- les taux régionaux des grilles salariales des employé-e-s ED-EST dont l'année de travail se compose de dix (10) mois et de douze (12) mois afin de refléter les notes de rémunération révisées.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties au cours des six (6) mois qui suivront sa première (1^{re}) rencontre.

Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

Appendice « G »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des professeurs du sous-groupe ED-EST

Les parties s'entendent pour former un comité mixte composé, en part égale, de représentants des deux parties. Celui-ci se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la présente entente. Les membres se prononceront alors, après examen, sur la place à accorder sur la grille des salaires de 10 mois aux enseignants du sous-groupe ED-EST qui ne semblent pas respecter les exigences minimales pour y être placés.

Les recommandations du comité seront renvoyées à l'Employeur et à l'Alliance, qui en tiendront compte et prendront des mesures à cet égard au plus tard le 30 juin 2011.

Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts qu'elle encourra.

****Appendice « H »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

**

L'Employeur convient également d'accorder trois cent trente mille dollars (330 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de signature de la convention pour le group PA jusqu'à la signature de la prochaine convention collective pour le groupe PA en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

**

L'employeur convient en outre d'investir cinquante mille dollars (50 000 \$) dans une étude conjointe visant à cerner les besoins de formation des comités de santé et sécurité et à définir le meilleur moyen d'offrir une telle formation, conformément à la Directive du Conseil national mixte (CNM).

**

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel auquel seront ajoutés deux sièges pour les autres agents négociateurs et un nombre équivalent de sièges pour les représentants de l'employeur. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter.

Appendice « I »

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification

À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'Employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération du groupe Enseignement et bibliothéconomie liée à l'examen de la classification pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négociier n'aura pas été signifié.

****Appendice « J »**

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 2 juillet 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 24 : indemnité de départ

À compter du 2 juillet 2011, les alinéas 24.01b) et d) seront supprimés de la convention collective.

24.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 24.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) Mise en disponibilité

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

b) Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 24.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) Retraite

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi;
ou
- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la Loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi;

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

e) Décès

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

f) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

24.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 24.01 et 24.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

24.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe « N » de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 24.01b) (avant le 2 juillet 2011) ou des paragraphes 24.04 à 24.07 (à compter du 2 juillet 2011).

24.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

24.05 Options

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

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 2 juillet 2011,
ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale,
ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 24.06c).

24.06 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années de emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 24.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 24.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 24.05b).

- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 24.06b) sera réputé avoir choisi l'option 24.05b).

24.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation EB à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EB lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 24.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 24.05b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 24.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

Appendice « K »

Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

****Appendice « L »**

Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois mois consécutifs par année;
- le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;
- l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.

Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.

Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.14 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.

Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris, mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.

Le comité mixte aura pour principales tâches :

- de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;
- d'établir les marches à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration; et
- de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.

Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.

Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira d'ici le 15 février 2017. Il terminera ses travaux au plus tard le 16 octobre 2017 et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 14 et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.

****Appendice « M »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde

Le présent protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde.

L'employeur accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (le Comité). Le Comité sera composé de quatre (4) représentants de l'AFPC et de quatre (4) représentants de l'employeur, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.

Responsabilités du Comité technique :

- a. effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;
- b. examiner l'offre de places en garderie de qualité auxquelles les employés peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;
- c. examiner les services de garde offerts dans différents milieux de travail au pays;
- d. étudier la documentation et les ressources offertes aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;
- e. formuler des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays;
et
- f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.

Le Comité se réunit dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention afin d'établir son calendrier.

Le Comité présentera ses recommandations à la présidente de l'AFPC et au secrétaire du Conseil du Trésor du Canada d'ici le 1er décembre 2017. Cette période peut être prolongée avec le consentement des parties.

****Appendice « N »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les ED-EST (12 mois)

Le syndicat et l'employeur conviennent d'établir un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants. Le comité se réunira dans les 90 jours suivant la ratification de l'entente de principe et devra avoir terminé son travail le 30 juin 2018.

Les responsabilités du comité mixte comprennent :

- a. effectuer des analyses et des études afin de déterminer le salaire qui servira de point de départ pour la création d'une nouvelle grille avec un taux national,
et
- b. proposer les rajustements salariaux qui pourraient découler de cette évaluation.

Dans l'éventualité où les parties ne s'entendent pas, elles pourront recourir à la médiation. Elles conviennent de faire appel à l'un des trois médiateurs suivants en fonction de leur disponibilité : John Jaworski, Tom Clairmont et Tracey O'Brien.

Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'échéance prévue dans le présent appendice.

****Appendice « O »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail.

On mettra sur pied un groupe de travail qui bénéficiera du soutien des hauts dirigeants des deux parties. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et veiller à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs. Le groupe de travail sera formé d'un comité technique et d'un comité directeur.

Les parties conviennent donc de mettre sur pied ces deux comités d'ici le 30 avril 2015. Le comité directeur élaborera le cadre de référence du comité technique d'ici le 30 mai 2015. Les membres du comité directeur peuvent, d'un commun accord, modifier ces dates. Le cadre de référence du comité technique peut être modifié par accord mutuel des membres du comité directeur.

Le comité technique remettra ses recommandations au comité directeur au plus tard le 1er septembre 2015. Les membres du comité directeur peuvent, d'un commun accord, prolonger cette période.

Les responsabilités permanentes du comité technique comprennent:

- trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale;
- trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail et de faire connaître les lois, les politiques et les lignes directrices dont peuvent se prévaloir les personnes souffrant de tels problèmes;
- étudier les pratiques en vigueur chez d'autres employeurs et dans d'autres compétences qui pourraient s'appliquer à la fonction publique;
- revoir la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) et déterminer la meilleure façon de la mettre en application au sein de la fonction publique, en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous pareils;
- assurer la participation des comités sur la santé et la sécurité tel que requis par le comité directeur;
- présenter tout problème ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place d'un système de meilleures pratiques en matière de santé mentale;

- présenter les pratiques au sein de la fonction publique qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander de façon permanente au Comité directeur les mesures à prendre afin de combler cet écart. La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail doit être considérée comme la norme minimale que doit respecter le programme de santé et sécurité de l'employeur.

Le comité directeur et le comité technique seront formés du même nombre de représentants syndicaux et patronaux. Le comité directeur déterminera le nombre de représentants respectifs au comité technique et choisira ses représentants.

****Appendice « P »**

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

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente sur le mieux-être des employés conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Les parties conviennent d'établir un groupe de travail composé d'un comité directeur et d'un comité technique, qui bénéficieront de l'attention et de l'engagement à long terme de la haute direction des deux parties.

Le groupe de travail formulera des recommandations sur les mesures visant à améliorer le bien-être des employés et à aider ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure à réintégrer le milieu de travail.

Le comité directeur et le comité technique seront établis d'ici le 31 janvier 2017. Ces comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Il incombera au comité directeur de choisir les membres du comité technique. Le comité directeur sera coprésidé par la présidente de l'Alliance et un représentant de l'employeur.

Le comité directeur établira le mandat du comité technique et approuvera le plan de travail ainsi que les échéances des rapports provisoires du comité technique.

Le temps consacré par les employés au soutien du comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. Le congé payé accordé par l'employeur aux employés prenant part à ces activités comprendra le temps de préparation et de déplacement.

Les membres du comité directeur pourront, d'un commun accord, prolonger les échéances du comité technique. Ils pourront également, d'un commun accord, modifier le mandat du comité technique de temps à autre.

Le comité technique rédigera, d'ici le 1er décembre 2017, les ententes et les documents nécessaires à l'examen d'un régime de mieux-être durant la prochaine ronde de négociation collective. Le comité technique se réunira régulièrement et présentera des recommandations provisoires qui seront étudiées par le comité directeur en ce qui concerne :

- les paramètres de remplacement du revenu, la gestion des crédits de congé de maladie accumulés et toute modification conséquente aux congés prévus dans les conventions collectives actuelles;
- les conditions d'admissibilité à un nouveau régime de mieux-être;
- les questions de protection de la vie privée;
- les processus d'évaluation interne, d'approbation et de refus;
- la gestion des cas et les mesures permettant à ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure de bien réintégrer le milieu de travail;
- la gouvernance conjointe du régime de mieux-être;

- des options de traitements médicaux non conventionnels;
- d'autres mesures favorisant une gestion intégrée des activités de mieux-être des employés de la fonction publique fédérale, y compris, mais sans s'y limiter, des moyens de réduire et d'éliminer les obstacles au mieux-être dans le milieu de travail, comme la discrimination, le harcèlement, la violence au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

Dans le cadre de ses délibérations, le comité technique tiendra compte des activités pertinentes du Groupe de travail sur la santé mentale et du Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail.

Le comité technique étudiera également les pratiques en vigueur dans d'autres juridictions et chez d'autres employeurs canadiens qui pourraient s'appliquer à la fonction publique, en tenant compte du fait que les milieux de travail diffèrent les uns des autres. Il consultera le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail, au besoin, ainsi que des experts canadiens en gestion de la santé et de l'invalidité.

Principes clés

Un nouveau régime de mieux-être sera fondé sur ce qui suit.

- Il doit contribuer à créer une main d'œuvre saine grâce à un examen holistique des questions de santé physique et mentale.
- Il doit prévoir des protocoles de gestion de cas et de retour rapide au travail, conformément aux pratiques exemplaires.
- Il doit explorer l'intégration à d'autres régimes d'avantages sociaux du secteur public.
- Il doit tenir compte de l'ensemble des problèmes de santé, des situations de travail et des circonstances personnelles des employés, notamment les maladies chroniques et épisodiques, le temps de déplacement à partir des communautés du Nord et des communautés isolées afin d'obtenir un diagnostic et un traitement (conformément aux directives du CNM, tel que la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État), et le temps d'attente pour obtenir l'autorisation médicale de retourner à la maison.
- Il doit être intégré aux conventions collectives et le dernier palier d'arbitrage se rapportant au régime sera la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP).
- Il doit être administré au sein de la fonction publique fédérale et non par un fournisseur externe.
- Les mêmes conditions s'appliquent à tous les employés.
- Il doit veiller au remplacement complet du revenu durant les périodes couvertes par le régime.
- Les nouvelles mesures prévoient au moins le même soutien du revenu que les crédits de congés de maladie accumulés dans le régime actuel. La banque de congés de maladie actuelle sera protégée (droit acquis) et sa valeur sera convenablement reconnue.

Si les parties ne parviennent pas à une entente dans les 18 mois de l'établissement du comité technique, ou si elles atteignent une impasse avant l'expiration de ce délai, elles conviennent de nommer conjointement un médiateur dans les 30 jours.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente après la médiation, les conditions de travail actuelles ayant trait au régime de congés de maladie des membres de l'AFPC demeurent inchangées.

Les parties conviennent de recommander ces propositions à leurs représentants respectifs.

Signé à Ottawa, ce 14e jour de décembre 2016.