



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 : 2021-06-30

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
Conditions d'emploi et relations de travail
219 avenue Laurier ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2020

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 :
ISBN :

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.....	12
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.....	42
Article 24 : indemnité de départ	48
Article 25 : indemnité de responsabilité correctionnelle	49

Article 26 : administration de la paye	50
**Article 27 : temps de déplacement	52
Article 28 : indemnité de rappel au travail	54
Article 29 : disponibilité	55
Article 30 : primes de poste et de fin de semaine	56
Article 31 : exposé des fonctions	56
Article 32 : mesures disciplinaires	57
**Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e	57
Article 34 : santé et sécurité	58
Article 35 : consultation mixte	58
Article 36 : les ententes du Conseil national mixte	60
Article 37 : procédure de règlement des griefs	61
Article 38 : employé-e-s à temps partiel	66
Article 39 : horaire de travail variable	70
Article 40 : régime de soins dentaires	72
Article 41 : cessation ou transfert d'activité	72
Article 42 : dispositions diverses – groupe ED	73
Article 43 : durée du travail pour le groupe LS	74
Article 44 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU	75
Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT	80
Article 46 : arrêt pédagogique	81
Article 47 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS	82
**Article 48 : heures supplémentaires	83
Article 49 : indemnités	84
Article 50 : changements technologiques	87

Article 51 : qualité d’auteur - groupe LS	88
Article 52 : obligations religieuses	88
Article 53 : sécurité d’emploi	89
Article 54 : droits d’inscription	89
Article 55 : principe de poste	89
Article 56 : modification de la convention	90
**Article 57 : réaffectation ou congé liés à la maternité	90
Article 58 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	91
Article 59 : fonctions à bord des navires	91
**Article 60 : congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l’année de travail est répartie sur dix (10) mois.....	92
Article 61 : marchandises dangereuses.....	93
Article 62 : remboursement des dépenses des professeurs.....	93
**Article 63 : durée de la convention	93
Appendice « A » taux de rémunération annuels et notes sur la rémunération	95
**Appendice « A »	96
Annexe « A1 »	96
Sous-groupe de l’élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars) – taux régionaux, régime de rémunération de 10 mois.....	96
Sous-groupe de l’élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars)	98
Annexe « A1-2 »	126
Sous-groupe de l’élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels (en dollars)	126
Annexe « A2 »	141
Sous-groupe de l’enseignement des langues (ED-LAT) taux de rémunération annuels (en dollars)	141

Annexe « A3 »	148
Sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) taux de rémunération annuels (en dollars)	148
Annexe « A4 »	150
Bibliothéconomie (LS) taux de rémunération annuels (en dollars) .	150
Annexe « A5 »	152
Groupe soutien de l'Enseignement (EU) taux de rémunération annuels (en dollars)	152
**Appendice « B »	156
Réaménagement des effectifs	156
Appendice « C »	189
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.	189
Appendice « D »	190
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	190
Appendice « E »	192
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	192
Appendice « F »	193
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	193
Appendice « G »	194
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	194

**Appendice « H »	195
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	195
Appendice « I »	196
Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification	196
Appendice « J »	197
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)	197
**Appendice « K »	201
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	201
Appendice « L »	204
Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales	204
**Appendice « M »	206
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde ...	206
**Appendice « N »	207
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la décision rendue par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky..	207
**Appendice « O »	208
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	208
**Appendice « P »	209
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les langues Autochtones	209

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 le secteur public fédéral* 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 le secteur public fédéral*, 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 le secteur public fédéral*, 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. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable. 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 le secteur public fédéral*, 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 tenus 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 le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*

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 le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF 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 LRTSPF, 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 le secteur public fédéral,
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 le secteur public fédéral,
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 L'employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.

14.15 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 et 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 le secteur public fédéral* 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 le secteur public fédéral*.

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 assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, 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 assujéti.

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.

Acquisition des crédits de congé annuel

20.02 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).

**

- d. L'employeur doit répondre aux demandes de congés annuels présentées en vertu de l'alinéa 20.05 a) avant le 20 avril (pour la période du 1er mai au 31 octobre) et avant le 20 octobre (pour la période du 1er novembre au 30 avril).

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 (1^{er}) 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 qu'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 1er 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 au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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 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 au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), 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 soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),

- ou
- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)

commençant 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 soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
 - ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)

commençant 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

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options:

- Option 1: prestations parentales standard, 22.07 alinéas (c) à (k),
ou
- Option 2: prestations parentales prolongées, 22.07 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.

Administration de l'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) ou l) à r), 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 au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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 standard, en plus de la période mentionnée à la division 22.04a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 22.04 a) (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 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* :

(indemnité reçue) x (période non travaillée, **telle que précisée en (B)**, après son retour au travail)

-

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), 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).

Option 1 – Indemnité parentale standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 22.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), 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 ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) pour cent de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
 - v. 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), 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;

- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 22.04 (c) (iii) et 22.07 (c) (v) 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.
- 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) 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 standard partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée:

1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 22.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le 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 l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 22.04 (c) (iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 22.04 (c) (iii) pour le même enfant;

- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07(l)(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 reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début 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 aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

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. 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.

- vi. 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 pour proches aidants

- a. 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.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 22.10a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes 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.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, l'alinéa a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- e. 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.

22.11 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.

22.12 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.

22.13 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 à l'alinéa 22.13 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.

22.14 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.

22.15 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.

22.16 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 le secteur public fédéral*, 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.

22.17 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.

**

22.18 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 22.18b) et 22.18c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

****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 1^{er} 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

**

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 aux paragraphes 23.14 et 23.15.

**

- 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. à des colloques, séminaires, à des ateliers de travail, à des conférences, à des congrès ou séances d'études, à des cours 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 (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. 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'est-à-dire 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 cinq (5) 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 quinze (15) 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 quinze (15) 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 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 le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

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 le secteur public fédéral 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 le secteur public fédéral* 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 le secteur public fédéral* 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 le secteur public fédéral* 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 le secteur public fédéral* 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 le secteur public fédéral* 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 arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (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 le secteur public fédéral*.

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 assujéti 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 assujetti 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 assujettis 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 1er 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

De un (1) à trois (3)

De quatre (4) à six (6)

De sept (7) à dix (10)

Onze (11) ou plus

Période d'administration et de surveillance

Une période de quarante (40) à quarante-cinq (45) minutes par jour ou une demi-journée (1/2) par semaine au choix du directeur

Une (1) journée par semaine

Deux et demi (2 1/2) jours par semaine

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 44.15 à 44.20 s'appliquent seulement aux employé-e-s du groupe EU dont l'année de travail est de douze (12) mois

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

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

44.17 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 douze dollars (12 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou qu'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 douze dollars (12 \$) 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 48.11 a) 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 48.11 a) 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 assujetti 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 accepterons 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-vingts (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 le secteur public fédéral, 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 soixante-dix-huitième (78e) 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 soixante-dix-huit (78) 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 payé, à accorder dans un maximum de deux (2) périodes de sept virgule cinq (7,5) heures chacune ou quatre (4) périodes de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune, 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 2021.

63.02 À moins qu'il ne soit stipulé autrement, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

Cette convention collective est signée durant la pandémie de la COVID-19. Considérant les circonstances exceptionnelles et les restrictions de distanciation sociales imposées par les autorités de la santé publique, les parties ont convenu de signer la convention collective par voie électronique.

Signée à Ottawa, le 6e jour du mois de novembre 2020.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Janet Legge
Daniel Daoust
Aren Charlebois
Erin Doherty
Michelle Clément
Josh Bowen
Adam Sylvester

**L'Alliance de la Fonction publique du
Canada**

Mathieu Brûlé
Shawn Vincent
Michael Freeman
Arliss Chute Ibsen
Francesco Lai
Marie-Hélène Leclerc
Danielle Moffet

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) – taux régionaux, régime de rémunération de 10 mois

À compter de la mise en œuvre de la nouvelle grille nationale des salaires ci-dessous, régime de rémunération de 12 mois et du mouvement des titulaires à la grille, supprimer les tableaux de rémunération suivants :

- Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Maritimes
- Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Québec
- Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Ontario
- Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Manitoba
- Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Saskatchewan
- Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Alberta
- Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Colombie-Britannique

Légende

X) Restructuration : en vigueur dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective

Maritimes

Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	34 702	35 674	36 459	36 951	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	36 579	37 603	38 430	38 949	
3	38 457	39 534	40 404	40 949	
4	40 330	41 459	42 371	42 943	
5	42 205	43 387	44 342	44 941	
6	44 085	45 319	46 316	46 941	
7	45 949	47 236	48 275	48 927	
8	47 825	49 164	50 246	50 924	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	36 598	37 623	38 451	38 970	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	38 523	39 602	40 473	41 019	
3	40 441	41 573	42 488	43 062	
4	42 360	43 546	44 504	45 105	
5	44 280	45 520	46 521	47 149	
6	46 205	47 499	48 544	49 199	
7	48 134	49 482	50 571	51 254	
8	50 049	51 450	52 582	53 292	
9	51 965	53 420	54 595	55 332	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	41 824	42 995	43 941	44 534	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	43 751	44 976	45 965	46 586	
3	45 683	46 962	47 995	48 643	
4	47 616	48 949	50 026	50 701	
5	49 547	50 934	52 055	52 758	
6	51 488	52 930	54 094	54 824	
7	53 418	54 914	56 122	56 880	
8	55 348	56 898	58 150	58 935	
9	57 297	58 901	60 197	61 010	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	48 422	49 778	50 873	51 560	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	50 783	52 205	53 354	54 074	
3	53 153	54 641	55 843	56 597	
4	55 519	57 074	58 330	59 117	
5	57 883	59 504	60 813	61 634	
6	60 242	61 929	63 291	64 145	
7	62 604	64 357	65 773	66 661	
8	64 974	66 793	68 262	69 184	
9	67 336	69 221	70 744	71 699	
10	69 713	71 665	73 242	74 231	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	53 007	54 491	55 690	56 442	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	55 728	57 288	58 548	59 338	
3	58 442	60 078	61 400	62 229	
4	61 164	62 877	64 260	65 128	
5	63 886	65 675	67 120	68 026	
6	66 603	68 468	69 974	70 919	
7	69 321	71 262	72 830	73 813	
8	72 039	74 056	75 685	76 707	
9	74 756	76 849	78 540	79 600	
10	77 484	79 654	81 406	82 505	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	55 900	57 465	58 729	59 522	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	58 614	60 255	61 581	62 412	
3	61 335	63 052	64 439	65 309	
4	64 056	65 850	67 299	68 208	
5	66 772	68 642	70 152	71 099	
6	69 494	71 440	73 012	73 998	
7	72 213	74 235	75 868	76 892	
8	74 930	77 028	78 723	79 786	
9	77 650	79 824	81 580	82 681	
10	80 384	82 635	84 453	85 593	

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	36 390	37 409	38 232	38 748	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	38 796	39 882	40 759	41 309	
3	41 203	42 357	43 289	43 873	
4	43 617	44 838	45 824	46 443	
5	46 031	47 320	48 361	49 014	
6	48 441	49 797	50 893	51 580	
7	50 851	52 275	53 425	54 146	
8	53 262	54 753	55 958	56 713	
9	55 684	57 243	58 502	59 292	
10	58 097	59 724	61 038	61 862	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	39 023	40 116	40 999	41 552	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	41 207	42 361	43 293	43 877	
3	43 405	44 620	45 602	46 218	
4	45 598	46 875	47 906	48 553	
5	47 794	49 132	50 213	50 891	
6	49 985	51 385	52 515	53 224	
7	52 182	53 643	54 823	55 563	
8	54 374	55 896	57 126	57 897	
9	56 568	58 152	59 431	60 233	
10	58 742	60 387	61 716	62 549	
11	60 934	62 640	64 018	64 882	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	41 990	43 166	44 116	44 712	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	44 243	45 482	46 483	47 111	
3	46 500	47 802	48 854	49 514	
4	48 762	50 127	51 230	51 922	
5	51 019	52 448	53 602	54 326	
6	53 270	54 762	55 967	56 723	
7	55 531	57 086	58 342	59 130	
8	57 789	59 407	60 714	61 534	
9	60 047	61 728	63 086	63 938	
10	62 307	64 052	65 461	66 345	
11	64 562	66 370	67 830	68 746	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	45 446	46 718	47 746	48 391	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	47 579	48 911	49 987	50 662	
3	49 715	51 107	52 231	52 936	
4	51 842	53 294	54 466	55 201	
5	53 974	55 485	56 706	57 472	
6	56 104	57 675	58 944	59 740	
7	58 232	59 862	61 179	62 005	
8	60 368	62 058	63 423	64 279	
9	62 492	64 242	65 655	66 541	
10	64 618	66 427	67 888	68 804	
11	66 754	68 623	70 133	71 080	
12	68 884	70 813	72 371	73 348	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	49 425	50 809	51 927	52 628	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	51 644	53 090	54 258	54 990	
3	53 863	55 371	56 589	57 353	
4	56 086	57 656	58 924	59 719	
5	58 299	59 931	61 249	62 076	
6	60 523	62 218	63 587	64 445	
7	62 745	64 502	65 921	66 811	
8	64 957	66 776	68 245	69 166	
9	67 178	69 059	70 578	71 531	
10	69 400	71 343	72 913	73 897	
11	71 608	73 613	75 232	76 248	
12	73 826	75 893	77 563	78 610	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	53 332	54 825	56 031	56 787	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	55 797	57 359	58 621	59 412	
3	58 276	59 908	61 226	62 053	
4	60 751	62 452	63 826	64 688	
5	63 222	64 992	66 422	67 319	
6	65 699	67 539	69 025	69 957	
7	68 171	70 080	71 622	72 589	
8	70 643	72 621	74 219	75 221	
9	73 122	75 169	76 823	77 860	
10	75 598	77 715	79 425	80 497	
11	78 082	80 268	82 034	83 141	
12	80 558	82 814	84 636	85 779	

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	39 740	40 853	41 752	42 316	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	41 267	42 422	43 355	43 940	
3	42 789	43 987	44 955	45 562	
4	44 311	45 552	46 554	47 182	
5	45 844	47 128	48 165	48 815	
6	47 365	48 691	49 762	50 434	
7	48 886	50 255	51 361	52 054	
8	50 409	51 820	52 960	53 675	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	44 438	45 682	46 687	47 317	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	46 613	47 918	48 972	49 633	
3	48 783	50 149	51 252	51 944	
4	50 952	52 379	53 531	54 254	
5	53 121	54 608	55 809	56 562	
6	55 292	56 840	58 090	58 874	
7	57 461	59 070	60 370	61 185	
8	59 640	61 310	62 659	63 505	
9	61 787	63 517	64 914	65 790	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	46 323	47 620	48 668	49 325	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	48 722	50 086	51 188	51 879	
3	51 119	52 550	53 706	54 431	
4	53 515	55 013	56 223	56 982	
5	55 913	57 479	58 744	59 537	
6	58 311	59 944	61 263	62 090	
7	60 706	62 406	63 779	64 640	
8	63 102	64 869	66 296	67 191	
9	65 508	67 342	68 824	69 753	
10	67 896	69 797	71 333	72 296	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	52 252	53 715	54 897	55 638	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	54 883	56 420	57 661	58 439	
3	57 503	59 113	60 413	61 229	
4	60 129	61 813	63 173	64 026	
5	62 761	64 518	65 937	66 827	
6	65 383	67 214	68 693	69 620	
7	68 011	69 915	71 453	72 418	
8	70 636	72 614	74 212	75 214	
9	73 260	75 311	76 968	78 007	
10	75 882	78 007	79 723	80 799	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	54 557	56 085	57 319	58 093	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	57 196	58 797	60 091	60 902	
3	59 839	61 514	62 867	63 716	
4	62 480	64 229	65 642	66 528	
5	65 124	66 947	68 420	69 344	
6	67 761	69 658	71 190	72 151	
7	70 409	72 380	73 972	74 971	
8	73 049	75 094	76 746	77 782	
9	75 686	77 805	79 517	80 590	
10	78 341	80 535	82 307	83 418	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	58 651	60 293	61 619	62 451	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	61 953	63 688	65 089	65 968	
3	65 269	67 097	68 573	69 499	
4	68 579	70 499	72 050	73 023	
5	71 894	73 907	75 533	76 553	
6	75 202	77 308	79 009	80 076	
7	78 513	80 711	82 487	83 601	
8	81 972	84 267	86 121	87 284	
9	85 123	87 506	89 431	90 638	
10	88 441	90 917	92 917	94 171	

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	37 268	38 312	39 155	39 684	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	38 636	39 718	40 592	41 140	
3	39 999	41 119	42 024	42 591	
4	41 360	42 518	43 453	44 040	
5	42 723	43 919	44 885	45 491	
6	44 091	45 326	46 323	46 948	
7	45 454	46 727	47 755	48 400	
8	46 832	48 143	49 202	49 866	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	40 503	41 637	42 553	43 127	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	41 929	43 103	44 051	44 646	
3	43 356	44 570	45 551	46 166	
4	44 778	46 032	47 045	47 680	
5	46 205	47 499	48 544	49 199	
6	47 631	48 965	50 042	50 718	
7	49 054	50 428	51 537	52 233	
8	50 483	51 897	53 039	53 755	
9	51 897	53 350	54 524	55 260	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	44 476	45 721	46 727	47 358	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	46 189	47 482	48 527	49 182	
3	47 890	49 231	50 314	50 993	
4	49 592	50 981	52 103	52 806	
5	51 291	52 727	53 887	54 614	
6	52 995	54 479	55 678	56 430	
7	54 703	56 235	57 472	58 248	
8	56 408	57 987	59 263	60 063	
9	58 095	59 722	61 036	61 860	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	54 338	55 859	57 088	57 859	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	56 907	58 500	59 787	60 594	
3	59 485	61 151	62 496	63 340	
4	62 065	63 803	65 207	66 087	
5	64 640	66 450	67 912	68 829	
6	67 229	69 111	70 631	71 585	
7	69 793	71 747	73 325	74 315	
8	72 368	74 394	76 031	77 057	
9	74 952	77 051	78 746	79 809	
10	77 524	79 695	81 448	82 548	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	57 686	59 301	60 606	61 424	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	60 269	61 957	63 320	64 175	
3	62 854	64 614	66 036	66 927	
4	65 435	67 267	68 747	69 675	
5	68 020	69 925	71 463	72 428	
6	70 599	72 576	74 173	75 174	
7	73 176	75 225	76 880	77 918	
8	75 759	77 880	79 593	80 668	
9	78 343	80 537	82 309	83 420	
10	80 937	83 203	85 033	86 181	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	60 651	62 349	63 721	64 581	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	63 420	65 196	66 630	67 530	
3	66 185	68 038	69 535	70 474	
4	68 952	70 883	72 442	73 420	
5	71 723	73 731	75 353	76 370	
6	74 482	76 567	78 251	79 307	
7	77 260	79 423	81 170	82 266	
8	80 025	82 266	84 076	85 211	
9	82 798	85 116	86 989	88 163	
10	85 557	87 953	89 888	91 101	

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	34 847	35 823	36 611	37 105	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	36 507	37 529	38 355	38 873	
3	38 171	39 240	40 103	40 644	
4	39 834	40 949	41 850	42 415	
5	41 490	42 652	43 590	44 178	
6	43 154	44 362	45 338	45 950	
7	44 813	46 068	47 081	47 717	
8	46 489	47 791	48 842	49 501	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	39 026	40 119	41 002	41 556	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	41 086	42 236	43 165	43 748	
3	43 129	44 337	45 312	45 924	
4	45 182	46 447	47 469	48 110	
5	47 243	48 566	49 634	50 304	
6	49 289	50 669	51 784	52 483	
7	51 339	52 776	53 937	54 665	
8	53 392	54 887	56 095	56 852	
9	55 449	57 002	58 256	59 042	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	43 423	44 639	45 621	46 237	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	45 451	46 724	47 752	48 397	
3	47 469	48 798	49 872	50 545	
4	49 487	50 873	51 992	52 694	
5	51 512	52 954	54 119	54 850	
6	53 532	55 031	56 242	57 001	
7	55 551	57 106	58 362	59 150	
8	57 573	59 185	60 487	61 304	
9	59 611	61 280	62 628	63 473	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	52 594	54 067	55 256	56 002	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	55 094	56 637	57 883	58 664	
3	57 591	59 204	60 506	61 323	
4	60 097	61 780	63 139	63 991	
5	62 593	64 346	65 762	66 650	
6	65 089	66 911	68 383	69 306	
7	67 599	69 492	71 021	71 980	
8	70 089	72 051	73 636	74 630	
9	72 584	74 616	76 258	77 287	
10	75 106	77 209	78 908	79 973	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	56 915	58 509	59 796	60 603	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	59 364	61 026	62 369	63 211	
3	61 794	63 524	64 922	65 798	
4	64 248	66 047	67 500	68 411	
5	66 683	68 550	70 058	71 004	
6	69 122	71 057	72 620	73 600	
7	71 565	73 569	75 188	76 203	
8	74 000	76 072	77 746	78 796	
9	76 444	78 584	80 313	81 397	
10	78 881	81 090	82 874	83 993	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	60 054	61 736	63 094	63 946	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	62 500	64 250	65 664	66 550	
3	64 938	66 756	68 225	69 146	
4	67 383	69 270	70 794	71 750	
5	69 824	71 779	73 358	74 348	
6	72 260	74 283	75 917	76 942	
7	74 701	76 793	78 482	79 542	
8	77 147	79 307	81 052	82 146	
9	79 584	81 812	83 612	84 741	
10	82 014	84 310	86 165	87 328	

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	36 393	37 412	38 235	38 751	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	38 245	39 316	40 181	40 723	
3	40 095	41 218	42 125	42 694	
4	41 937	43 111	44 059	44 654	
5	43 797	45 023	46 014	46 635	
6	45 645	46 923	47 955	48 602	
7	47 490	48 820	49 894	50 568	
8	49 332	50 713	51 829	52 529	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	40 420	41 552	42 466	43 039	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	42 788	43 986	44 954	45 561	
3	45 160	46 424	47 445	48 086	
4	47 530	48 861	49 936	50 610	
5	49 891	51 288	52 416	53 124	
6	52 254	53 717	54 899	55 640	
7	54 619	56 148	57 383	58 158	
8	56 985	58 581	59 870	60 678	
9	59 349	61 011	62 353	63 195	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	46 837	48 148	49 207	49 871	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	49 205	50 583	51 696	52 394	
3	51 576	53 020	54 186	54 918	
4	53 938	55 448	56 668	57 433	
5	56 305	57 882	59 155	59 954	
6	58 673	60 316	61 643	62 475	
7	61 036	62 745	64 125	64 991	
8	63 408	65 183	66 617	67 516	
9	65 764	67 605	69 092	70 025	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	53 778	55 284	56 500	57 263	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	56 602	58 187	59 467	60 270	
3	59 439	61 103	62 447	63 290	
4	62 273	64 017	65 425	66 308	
5	65 109	66 932	68 405	69 328	
6	67 942	69 844	71 381	72 345	
7	70 777	72 759	74 360	75 364	
8	73 607	75 668	77 333	78 377	
9	76 443	78 583	80 312	81 396	
10	79 273	81 493	83 286	84 410	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	56 587	58 171	59 451	60 254	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	59 454	61 119	62 464	63 307	
3	62 318	64 063	65 472	66 356	
4	65 188	67 013	68 487	69 412	
5	68 060	69 966	71 505	72 470	
6	70 931	72 917	74 521	75 527	
7	73 791	75 857	77 526	78 573	
8	76 655	78 801	80 535	81 622	
9	79 528	81 755	83 554	84 682	
10	82 392	84 699	86 562	87 731	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	59 794	61 468	62 820	63 668	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	62 656	64 410	65 827	66 716	
3	65 528	67 363	68 845	69 774	
4	68 393	70 308	71 855	72 825	
5	71 264	73 259	74 871	75 882	
6	74 126	76 202	77 878	78 929	
7	76 996	79 152	80 893	81 985	
8	79 861	82 097	83 903	85 036	
9	82 730	85 046	86 917	88 090	
10	85 605	88 002	89 938	91 152	

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	40 460	41 593	42 508	43 082	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	42 417	43 605	44 564	45 166	
3	44 380	45 623	46 627	47 256	
4	46 348	47 646	48 694	49 351	
5	48 303	49 655	50 747	51 432	
6	50 265	51 672	52 809	53 522	
7	52 223	53 685	54 866	55 607	
8	54 185	55 702	56 927	57 696	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	43 792	45 018	46 008	46 629	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	45 723	47 003	48 037	48 685	
3	47 651	48 985	50 063	50 739	
4	49 585	50 973	52 094	52 797	
5	51 508	52 950	54 115	54 846	
6	53 440	54 936	56 145	56 903	
7	55 370	56 920	58 172	58 957	
8	57 300	58 904	60 200	61 013	
9	59 228	60 886	62 225	63 065	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	48 399	49 754	50 849	51 535	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	51 013	52 441	53 595	54 319	
3	53 626	55 128	56 341	57 102	
4	56 244	57 819	59 091	59 889	
5	58 857	60 505	61 836	62 671	
6	61 471	63 192	64 582	65 454	
7	64 086	65 880	67 329	68 238	
8	66 699	68 567	70 075	71 021	
9	69 315	71 256	72 824	73 807	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	51 894	53 347	54 521	55 257	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	54 646	56 176	57 412	58 187	
3	57 393	59 000	60 298	61 112	
4	60 141	61 825	63 185	64 038	
5	62 891	64 652	66 074	66 966	
6	65 641	67 479	68 964	69 895	
7	68 392	70 307	71 854	72 824	
8	71 139	73 131	74 740	75 749	
9	73 891	75 960	77 631	78 679	
10	76 643	78 789	80 522	81 609	
11	79 393	81 616	83 412	84 538	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	55 591	57 148	58 405	59 193	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	58 669	60 312	61 639	62 471	
3	61 750	63 479	64 876	65 752	
4	64 823	66 638	68 104	69 023	
5	67 905	69 806	71 342	72 305	
6	70 983	72 971	74 576	75 583	
7	74 063	76 137	77 812	78 862	
8	77 148	79 308	81 053	82 147	
9	80 223	82 469	84 283	85 421	
10	83 306	85 639	87 523	88 705	
11	86 384	88 803	90 757	91 982	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*	X - Restructuration
1	59 943	61 621	62 977	63 827	Restructuration Taux nationaux, régime de rémunération de 12 mois
2	62 897	64 658	66 080	66 972	
3	65 852	67 696	69 185	70 119	
4	68 814	70 741	72 297	73 273	
5	71 769	73 779	75 402	76 420	
6	74 734	76 827	78 517	79 577	
7	77 688	79 863	81 620	82 722	
8	80 646	82 904	84 728	85 872	
9	83 604	85 945	87 836	89 022	
10	86 566	88 990	90 948	92 176	
11	89 520	92 027	94 052	95 322	

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.
- d. Taux de rémunération nationaux, régime de rémunération de 12 mois.

**

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars) – Taux de rémunération nationaux, régime de rémunération de 12 mois

En vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 2a)(ii) du nouvel Appendice «K» – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, la grille de rémunération suivante devient les taux de rémunération nationaux pour les le sous-groupe ED-EST :

Expérience d'enseignement	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
1	52 648	56 781	61 842	69 824	74 965	80 367
2	55 732	59 561	65 183	73 335	78 902	84 143
3	58 816	62 333	68 521	76 846	82 829	87 928
4	61 896	65 104	71 867	80 359	86 766	91 704
5	64 975	67 876	75 205	83 873	90 700	95 492
6	68 056	70 649	78 545	87 388	94 635	99 267
7	71 151	73 421	81 886	90 899	98 577	103 046
8	74 234	76 206	85 225	94 415	102 506	106 826
9	s.o	78 948	88 568	97 932	106 445	110 610
10	s.o	s.o	s.o	101 446	110 378	114 385

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

Maritimes

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

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	34 975	35 954	36 745	37 241
2	37 012	38 048	38 885	39 410
3	39 053	40 146	41 029	41 583
4	41 075	42 225	43 154	43 737
5	43 114	44 321	45 296	45 907
6	45 153	46 417	47 438	48 078
7	47 180	48 501	49 568	50 237
8	49 218	50 596	51 709	52 407

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	37 050	38 087	38 925	39 450
2	39 131	40 227	41 112	41 667
3	41 224	42 378	43 310	43 895
4	43 310	44 523	45 503	46 117
5	45 401	46 672	47 699	48 343
6	47 489	48 819	49 893	50 567
7	49 575	50 963	52 084	52 787
8	51 662	53 109	54 277	55 010
9	53 774	55 280	56 496	57 259

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	42 729	43 925	44 891	45 497
2	44 828	46 083	47 097	47 733
3	46 942	48 256	49 318	49 984
4	49 037	50 410	51 519	52 215
5	51 148	52 580	53 737	54 462
6	53 249	54 740	55 944	56 699
7	55 350	56 900	58 152	58 937
8	57 460	59 069	60 369	61 184
9	59 564	61 232	62 579	63 424

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	49 914	51 312	52 441	53 149
2	52 497	53 967	55 154	55 899
3	55 066	56 608	57 853	58 634
4	57 644	59 258	60 562	61 380
5	60 219	61 905	63 267	64 121
6	62 796	64 554	65 974	66 865
7	65 373	67 203	68 681	69 608
8	67 953	69 856	71 393	72 357
9	70 529	72 504	74 099	75 099
10	73 084	75 130	76 783	77 820

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	54 898	56 435	57 677	58 456
2	57 866	59 486	60 795	61 616
3	60 828	62 531	63 907	64 770
4	63 795	65 581	67 024	67 929
5	66 748	68 617	70 127	71 074
6	69 715	71 667	73 244	74 233
7	72 671	74 706	76 350	77 381
8	75 634	77 752	79 463	80 536
9	78 597	80 798	82 576	83 691
10	81 544	83 827	85 671	86 828

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	58 054	59 680	60 993	61 816
2	61 016	62 724	64 104	64 969
3	63 979	65 770	67 217	68 124
4	66 940	68 814	70 328	71 277
5	69 899	71 856	73 437	74 428
6	72 867	74 907	76 555	77 588
7	75 828	77 951	79 666	80 741
8	78 783	80 989	82 771	83 888
9	81 749	84 038	85 887	87 046
10	84 697	87 069	88 985	90 186

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	37 417	38 465	39 311	39 842
2	40 084	41 206	42 113	42 682
3	42 750	43 947	44 914	45 520
4	45 418	46 690	47 717	48 361
5	48 087	49 433	50 521	51 203
6	50 754	52 175	53 323	54 043
7	53 424	54 920	56 128	56 886
8	56 095	57 666	58 935	59 731
9	58 754	60 399	61 728	62 561
10	61 426	63 146	64 535	65 406

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	40 324	41 453	42 365	42 937
2	42 750	43 947	44 914	45 520
3	45 176	46 441	47 463	48 104
4	47 598	48 931	50 007	50 682
5	50 027	51 428	52 559	53 269
6	52 454	53 923	55 109	55 853
7	54 873	56 409	57 650	58 428
8	57 304	58 909	60 205	61 018
9	59 726	61 398	62 749	63 596
10	62 137	63 877	65 282	66 163
11	64 554	66 362	67 822	68 738

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	43 612	44 833	45 819	46 438
2	46 111	47 402	48 445	49 099
3	48 612	49 973	51 072	51 761
4	51 105	52 536	53 692	54 417
5	53 601	55 102	56 314	57 074
6	56 109	57 680	58 949	59 745
7	58 604	60 245	61 570	62 401
8	61 099	62 810	64 192	65 059
9	63 597	65 378	66 816	67 718
10	66 078	67 928	69 422	70 359
11	68 573	70 493	72 044	73 017

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	47 440	48 768	49 841	50 514
2	49 801	51 195	52 321	53 027
3	52 158	53 618	54 798	55 538
4	54 515	56 041	57 274	58 047
5	56 864	58 456	59 742	60 549
6	59 224	60 882	62 221	63 061
7	61 579	63 303	64 696	65 569
8	63 937	65 727	67 173	68 080
9	66 289	68 145	69 644	70 584
10	68 653	70 575	72 128	73 102
11	71 002	72 990	74 596	75 603
12	73 353	75 407	77 066	78 106

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	51 830	53 281	54 453	55 188
2	54 285	55 805	57 033	57 803
3	56 737	58 326	59 609	60 414
4	59 187	60 844	62 183	63 022
5	61 644	63 370	64 764	65 638
6	64 093	65 888	67 338	68 247
7	66 547	68 410	69 915	70 859
8	68 996	70 928	72 488	73 467
9	71 449	73 450	75 066	76 079
10	73 902	75 971	77 642	78 690
11	76 366	78 504	80 231	81 314
12	78 818	81 025	82 808	83 926

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	56 143	57 715	58 985	59 781
2	58 887	60 536	61 868	62 703
3	61 625	63 351	64 745	65 619
4	64 365	66 167	67 623	68 536
5	67 102	68 981	70 499	71 451
6	69 839	71 794	73 373	74 364
7	72 567	74 599	76 240	77 269
8	75 309	77 418	79 121	80 189
9	78 051	80 236	82 001	83 108
10	80 783	83 045	84 872	86 018
11	83 527	85 866	87 755	88 940
12	86 263	88 678	90 629	91 852

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	40 468	41 601	42 516	43 090
2	42 129	43 309	44 262	44 860
3	43 789	45 015	46 005	46 626
4	45 439	46 711	47 739	48 383
5	47 107	48 426	49 491	50 159
6	48 765	50 130	51 233	51 925
7	50 424	51 836	52 976	53 691
8	52 073	53 531	54 709	55 448

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	45 583	46 859	47 890	48 537
2	47 942	49 284	50 368	51 048
3	50 304	51 713	52 851	53 564
4	52 662	54 137	55 328	56 075
5	55 024	56 565	57 809	58 589
6	57 389	58 996	60 294	61 108
7	59 748	61 421	62 772	63 619
8	62 101	63 840	65 244	66 125
9	64 453	66 258	67 716	68 630

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	47 626	48 960	50 037	50 712
2	50 235	51 642	52 778	53 491
3	52 838	54 317	55 512	56 261
4	55 446	56 998	58 252	59 038
5	58 053	59 678	60 991	61 814
6	60 661	62 360	63 732	64 592
7	63 269	65 041	66 472	67 369
8	65 877	67 722	69 212	70 146
9	68 482	70 399	71 948	72 919
10	71 106	73 097	74 705	75 714

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	54 091	55 606	56 829	57 596
2	56 948	58 543	59 831	60 639
3	59 802	61 476	62 828	63 676
4	62 664	64 419	65 836	66 725
5	65 515	67 349	68 831	69 760
6	68 375	70 290	71 836	72 806
7	71 232	73 226	74 837	75 847
8	74 086	76 160	77 836	78 887
9	76 945	79 099	80 839	81 930
10	79 790	82 024	83 829	84 961

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	56 592	58 177	59 457	60 260
2	59 464	61 129	62 474	63 317
3	62 352	64 098	65 508	66 392
4	65 222	67 048	68 523	69 448
5	68 103	70 010	71 550	72 516
6	70 982	72 969	74 574	75 581
7	73 858	75 926	77 596	78 644
8	76 733	78 882	80 617	81 705
9	79 611	81 840	83 640	84 769
10	82 469	84 778	86 643	87 813

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	61 043	62 752	64 133	64 999
2	64 651	66 461	67 923	68 840
3	68 254	70 165	71 709	72 677
4	71 859	73 871	75 496	76 515
5	75 468	77 581	79 288	80 358
6	79 068	81 282	83 070	84 191
7	82 669	84 984	86 854	88 027
8	86 226	88 640	90 590	91 813
9	89 435	91 939	93 962	95 230
10	92 646	95 240	97 335	98 649

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	39 350	40 452	41 342	41 900
2	40 895	42 040	42 965	43 545
3	42 439	43 627	44 587	45 189
4	43 984	45 216	46 211	46 835
5	45 535	46 810	47 840	48 486
6	47 080	48 398	49 463	50 131
7	48 626	49 988	51 088	51 778
8	50 185	51 590	52 725	53 437

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	43 014	44 218	45 191	45 801
2	44 616	45 865	46 874	47 507
3	46 235	47 530	48 576	49 232
4	47 843	49 183	50 265	50 944
5	49 462	50 847	51 966	52 668
6	51 069	52 499	53 654	54 378
7	52 684	54 159	55 350	56 097
8	54 301	55 821	57 049	57 819
9	55 924	57 490	58 755	59 548

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	47 530	48 861	49 936	50 610
2	49 456	50 841	51 960	52 661
3	51 390	52 829	53 991	54 720
4	53 310	54 803	56 009	56 765
5	55 247	56 794	58 043	58 827
6	57 178	58 779	60 072	60 883
7	59 109	60 764	62 101	62 939
8	61 032	62 741	64 121	64 987
9	62 967	64 730	66 154	67 047

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	58 688	60 331	61 658	62 490
2	61 610	63 335	64 728	65 602
3	64 535	66 342	67 802	68 717
4	67 453	69 342	70 868	71 825
5	70 382	72 353	73 945	74 943
6	73 297	75 349	77 007	78 047
7	76 213	78 347	80 071	81 152
8	79 138	81 354	83 144	84 266
9	82 058	84 356	86 212	87 376
10	84 984	87 364	89 286	90 491

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	62 504	64 254	65 668	66 555
2	65 429	67 261	68 741	69 669
3	68 362	70 276	71 822	72 792
4	71 282	73 278	74 890	75 901
5	74 217	76 295	77 973	79 026
6	77 142	79 302	81 047	82 141
7	80 079	82 321	84 132	85 268
8	83 004	85 328	87 205	88 382
9	85 914	88 320	90 263	91 482
10	88 528	91 007	93 009	94 265

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	65 861	67 705	69 195	70 129
2	68 995	70 927	72 487	73 466
3	72 132	74 152	75 783	76 806
4	75 272	77 380	79 082	80 150
5	78 404	80 599	82 372	83 484
6	81 544	83 827	85 671	86 828
7	84 673	87 044	88 959	90 160
8	87 593	90 046	92 027	93 269
9	90 387	92 918	94 962	96 244
10	93 179	95 788	97 895	99 217

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	36 009	37 017	37 831	38 342
2	37 859	38 919	39 775	40 312
3	39 713	40 825	41 723	42 286
4	41 559	42 723	43 663	44 252
5	43 414	44 630	45 612	46 228
6	45 261	46 528	47 552	48 194
7	47 117	48 436	49 502	50 170
8	48 975	50 346	51 454	52 149

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	40 663	41 802	42 722	43 299
2	42 951	44 154	45 125	45 734
3	45 248	46 515	47 538	48 180
4	47 531	48 862	49 937	50 611
5	49 825	51 220	52 347	53 054
6	52 115	53 574	54 753	55 492
7	54 404	55 927	57 157	57 929
8	56 696	58 283	59 565	60 369
9	58 971	60 622	61 956	62 792

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	45 571	46 847	47 878	48 524
2	47 819	49 158	50 239	50 917
3	50 074	51 476	52 608	53 318
4	52 330	53 795	54 978	55 720
5	54 585	56 113	57 347	58 121
6	56 842	58 434	59 720	60 526
7	59 086	60 740	62 076	62 914
8	61 339	63 056	64 443	65 313
9	63 618	65 399	66 838	67 740

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	55 801	57 363	58 625	59 416
2	58 584	60 224	61 549	62 380
3	61 382	63 101	64 489	65 360
4	64 166	65 963	67 414	68 324
5	66 953	68 828	70 342	71 292
6	69 747	71 700	73 277	74 266
7	72 531	74 562	76 202	77 231
8	75 330	77 439	79 143	80 211
9	78 117	80 304	82 071	83 179
10	80 881	83 146	84 975	86 122

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	60 616	62 313	63 684	64 544
2	63 337	65 110	66 542	67 440
3	66 058	67 908	69 402	70 339
4	68 777	70 703	72 258	73 233
5	71 501	73 503	75 120	76 134
6	74 227	76 305	77 984	79 037
7	76 948	79 103	80 843	81 934
8	79 665	81 896	83 698	84 828
9	82 382	84 689	86 552	87 720
10	85 100	87 483	89 408	90 615

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	64 113	65 908	67 358	68 267
2	66 831	68 702	70 213	71 161
3	69 558	71 506	73 079	74 066
4	72 280	74 304	75 939	76 964
5	74 994	77 094	78 790	79 854
6	77 716	79 892	81 650	82 752
7	80 439	82 691	84 510	85 651
8	83 165	85 494	87 375	88 555
9	85 880	88 285	90 227	91 445
10	88 501	90 979	92 981	94 236

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	36 527	37 550	38 376	38 894
2	38 530	39 609	40 480	41 026
3	40 518	41 653	42 569	43 144
4	42 521	43 712	44 674	45 277
5	44 513	45 759	46 766	47 397
6	46 509	47 811	48 863	49 523
7	48 508	49 866	50 963	51 651
8	50 505	51 919	53 061	53 777

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	40 881	42 026	42 951	43 531
2	43 434	44 650	45 632	46 248
3	45 991	47 279	48 319	48 971
4	48 542	49 901	50 999	51 687
5	51 095	52 526	53 682	54 407
6	53 648	55 150	56 363	57 124
7	56 202	57 776	59 047	59 844
8	58 754	60 399	61 728	62 561
9	61 310	63 027	64 414	65 284

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	47 810	49 149	50 230	50 908
2	50 351	51 761	52 900	53 614
3	52 905	54 386	55 582	56 332
4	55 460	57 013	58 267	59 054
5	58 010	59 634	60 946	61 769
6	60 570	62 266	63 636	64 495
7	63 121	64 888	66 316	67 211
8	65 667	67 506	68 991	69 922
9	68 234	70 145	71 688	72 656

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	55 293	56 841	58 092	58 876
2	58 348	59 982	61 302	62 130
3	61 403	63 122	64 511	65 382
4	64 469	66 274	67 732	68 646
5	67 525	69 416	70 943	71 901
6	70 579	72 555	74 151	75 152
7	73 636	75 698	77 363	78 407
8	76 695	78 842	80 577	81 665
9	79 759	81 992	83 796	84 927
10	82 823	85 142	87 015	88 190

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	58 327	59 960	61 279	62 106
2	61 435	63 155	64 544	65 415
3	64 527	66 334	67 793	68 708
4	67 620	69 513	71 042	72 001
5	70 723	72 703	74 302	75 305
6	73 821	75 888	77 558	78 605
7	76 918	79 072	80 812	81 903
8	80 011	82 251	84 061	85 196
9	83 104	85 431	87 310	88 489
10	86 195	88 608	90 557	91 780

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	61 788	63 518	64 915	65 791
2	64 887	66 704	68 171	69 091
3	67 985	69 889	71 427	72 391
4	71 083	73 073	74 681	75 689
5	74 178	76 255	77 933	78 985
6	77 276	79 440	81 188	82 284
7	80 376	82 627	84 445	85 585
8	83 468	85 805	87 693	88 877
9	86 561	88 985	90 943	92 171
10	89 371	91 873	93 894	95 162

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	41 583	42 747	43 687	44 277
2	43 733	44 958	45 947	46 567
3	45 883	47 168	48 206	48 857
4	48 032	49 377	50 463	51 144
5	50 184	51 589	52 724	53 436
6	52 336	53 801	54 985	55 727
7	54 485	56 011	57 243	58 016
8	56 638	58 224	59 505	60 308

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	45 237	46 504	47 527	48 169
2	47 350	48 676	49 747	50 419
3	49 469	50 854	51 973	52 675
4	51 584	53 028	54 195	54 927
5	53 702	55 206	56 421	57 183
6	55 815	57 378	58 640	59 432
7	57 936	59 558	60 868	61 690
8	60 050	61 731	63 089	63 941
9	62 168	63 909	65 315	66 197

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	50 284	51 692	52 829	53 542
2	53 155	54 643	55 845	56 599
3	56 023	57 592	58 859	59 654
4	58 893	60 542	61 874	62 709
5	61 759	63 488	64 885	65 761
6	64 633	66 443	67 905	68 822
7	67 495	69 385	70 911	71 868
8	70 363	72 333	73 924	74 922
9	73 234	75 285	76 941	77 980

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	54 070	55 584	56 807	57 574
2	57 031	58 628	59 918	60 727
3	59 993	61 673	63 030	63 881
4	62 955	64 718	66 142	67 035
5	65 918	67 764	69 255	70 190
6	68 874	70 802	72 360	73 337
7	71 829	73 840	75 464	76 483
8	74 794	76 888	78 580	79 641
9	77 751	79 928	81 686	82 789
10	80 711	82 971	84 796	85 941
11	83 672	86 015	87 907	89 094

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	58 045	59 670	60 983	61 806
2	61 293	63 009	64 395	65 264
3	64 539	66 346	67 806	68 721
4	67 784	69 682	71 215	72 176
5	71 031	73 020	74 626	75 633
6	74 277	76 357	78 037	79 090
7	77 525	79 696	81 449	82 549
8	80 767	83 028	84 855	86 001
9	84 014	86 366	88 266	89 458
10	87 256	89 699	91 672	92 910
11	90 508	93 042	95 089	96 373

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	62 788	64 546	65 966	66 857
2	65 870	67 714	69 204	70 138
3	68 951	70 882	72 441	73 419
4	72 023	74 040	75 669	76 691
5	75 096	77 199	78 897	79 962
6	78 178	80 367	82 135	83 244
7	81 253	83 528	85 366	86 518
8	84 330	86 691	88 598	89 794
9	87 405	89 852	91 829	93 069
10	90 486	93 020	95 066	96 349
11	93 564	96 184	98 300	99 627

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

Annexe « A1-2 »**Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels (en dollars)****Ontario****Enseignants - Affaires indiennes et du nord Canada Régime de rémunération de 10 mois**

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	36 823	37 854	38 687	39 209
1	39 769	40 883	41 782	42 346
2	41 404	42 563	43 499	44 086
3	43 032	44 237	45 210	45 820
4	44 660	45 910	46 920	47 553
5	46 300	47 596	48 643	49 300
6	47 923	49 265	50 349	51 029
7	49 551	50 938	52 059	52 762
8	51 181	52 614	53 772	54 498

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	41 476	42 637	43 575	44 163
1	44 796	46 050	47 063	47 698
2	47 123	48 442	49 508	50 176
3	49 443	50 827	51 945	52 646
4	51 762	53 211	54 382	55 116
5	54 085	55 599	56 822	57 589
6	56 402	57 981	59 257	60 057
7	58 724	60 368	61 696	62 529
8	61 052	62 761	64 142	65 008
9	63 353	65 127	66 560	67 459

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	43 342	44 556	45 536	46 151
1	46 812	48 123	49 182	49 846
2	49 375	50 758	51 875	52 575
3	51 940	53 394	54 569	55 306
4	54 505	56 031	57 264	58 037
5	57 069	58 667	59 958	60 767
6	59 630	61 300	62 649	63 495
7	62 195	63 936	65 343	66 225
8	64 761	66 574	68 039	68 958
9	67 330	69 215	70 738	71 693
10	69 886	71 843	73 424	74 415

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	49 216	50 594	51 707	52 405
1	53 153	54 641	55 843	56 597
2	55 966	57 533	58 799	59 593
3	58 772	60 418	61 747	62 581
4	61 576	63 300	64 693	65 566
5	64 394	66 197	67 653	68 566
6	67 200	69 082	70 602	71 555
7	70 007	71 967	73 550	74 543
8	72 820	74 859	76 506	77 539
9	75 625	77 743	79 453	80 526
10	78 429	80 625	82 399	83 511

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	51 498	52 940	54 105	54 835
1	55 618	57 175	58 433	59 222
2	58 443	60 079	61 401	62 230
3	61 265	62 980	64 366	65 235
4	64 091	65 886	67 335	68 244
5	66 920	68 794	70 307	71 256
6	69 737	71 690	73 267	74 256
7	72 573	74 605	76 246	77 275
8	75 398	77 509	79 214	80 283
9	78 218	80 408	82 177	83 286
10	81 056	83 326	85 159	86 309

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	55 553	57 108	58 364	59 152
1	60 000	61 680	63 037	63 888
2	63 530	65 309	66 746	67 647
3	67 077	68 955	70 472	71 423
4	70 618	72 595	74 192	75 194
5	74 161	76 238	77 915	78 967
6	77 698	79 874	81 631	82 733
7	81 242	83 517	85 354	86 506
8	84 944	87 322	89 243	90 448
9	88 313	90 786	92 783	94 036
10	91 865	94 437	96 515	97 818

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	33 510	34 448	35 206	35 681
1	36 861	37 893	38 727	39 250
2	38 878	39 967	40 846	41 397
3	40 892	42 037	42 962	43 542
4	42 901	44 102	45 072	45 680
5	44 923	46 181	47 197	47 834
6	46 937	48 251	49 313	49 979
7	48 948	50 319	51 426	52 120
8	50 956	52 383	53 535	54 258

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	37 497	38 547	39 395	39 927
1	41 249	42 404	43 337	43 922
2	43 827	45 054	46 045	46 667
3	46 410	47 709	48 759	49 417
4	48 992	50 364	51 472	52 167
5	51 565	53 009	54 175	54 906
6	54 142	55 658	56 882	57 650
7	56 715	58 303	59 586	60 390
8	59 297	60 957	62 298	63 139
9	61 866	63 598	64 997	65 874

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	43 853	45 081	46 073	46 695
1	48 240	49 591	50 682	51 366
2	50 819	52 242	53 391	54 112
3	53 401	54 896	56 104	56 861
4	55 970	57 537	58 803	59 597
5	58 555	60 195	61 519	62 350
6	61 133	62 845	64 228	65 095
7	63 707	65 491	66 932	67 836
8	66 286	68 142	69 641	70 581
9	68 857	70 785	72 342	73 319

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	50 726	52 146	53 293	54 012
1	55 798	57 360	58 622	59 413
2	58 879	60 528	61 860	62 695
3	61 964	63 699	65 100	65 979
4	65 053	66 874	68 345	69 268
5	68 144	70 052	71 593	72 560
6	71 228	73 222	74 833	75 843
7	74 318	76 399	78 080	79 134
8	77 400	79 567	81 317	82 415
9	80 490	82 744	84 564	85 706
10	83 573	85 913	87 803	88 988

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	53 508	55 006	56 216	56 975
1	58 861	60 509	61 840	62 675
2	61 983	63 719	65 121	66 000
3	65 105	66 928	68 400	69 323
4	68 226	70 136	71 679	72 647
5	71 361	73 359	74 973	75 985
6	74 482	76 567	78 251	79 307
7	77 604	79 777	81 532	82 633
8	80 722	82 982	84 808	85 953
9	83 852	86 200	88 096	89 285
10	86 970	89 405	91 372	92 606

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
0	56 686	58 273	59 555	60 359
1	62 353	64 099	65 509	66 393
2	65 470	67 303	68 784	69 713
3	68 600	70 521	72 072	73 045
4	71 720	73 728	75 350	76 367
5	74 848	76 944	78 637	79 699
6	77 968	80 151	81 914	83 020
7	81 094	83 365	85 199	86 349
8	84 212	86 570	88 475	89 669
9	87 338	89 783	91 758	92 997
10	90 469	93 002	95 048	96 331

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires.

Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

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 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020*

Directeurs d'école - Affaires indiennes et du nord Canada

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2017	91 244	94 896	98 692	102 637
A) 1er juillet 2018*	93 799	97 553	101 455	105 511
B) 1er juillet 2019*	95 863	99 699	103 687	107 832
C) 1er juillet 2020*	97 157	101 045	105 087	109 288

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2017	103 324	107 455	111 754	116 224
A) 1er juillet 2018*	106 217	110 464	114 883	119 478
B) 1er juillet 2019*	108 554	112 894	117 410	122 107
C) 1er juillet 2020*	110 019	114 418	118 995	123 755

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires.

Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

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 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020*

Directeurs d'école - Affaires indiennes et du nord Canada

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2017	87 221	90 708	94 338	98 110
A) 1er juillet 2018*	89 663	93 248	96 979	100 857
B) 1er juillet 2019*	91 636	95 299	99 113	103 076
C) 1er juillet 2020*	92 873	96 586	100 451	104 468

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2017	94 602	98 384	102 319	106 413
A) 1er juillet 2018*	97 251	101 139	105 184	109 393
B) 1er juillet 2019*	99 391	103 364	107 498	111 800
C) 1er juillet 2020*	100 733	104 759	108 949	113 309

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires.

Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

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 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020*

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

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2017	83 866	87 221	90 708	94 338
A) 1er juillet 2018*	86 214	89 663	93 248	96 979
B) 1er juillet 2019*	88 111	91 636	95 299	99 113
C) 1er juillet 2020*	89 300	92 873	96 586	100 451

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2017	95 941	99 778	103 771	107 922
A) 1er juillet 2018*	98 627	102 572	106 677	110 944
B) 1er juillet 2019*	100 797	104 829	109 024	113 385
C) 1er juillet 2020*	102 158	106 244	110 496	114 916

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

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 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020*

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

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2017	81 854	85 126	88 531	92 073
A) 1er juillet 2018*	84 146	87 510	91 010	94 651
B) 1er juillet 2019*	85 997	89 435	93 012	96 733
C) 1er juillet 2020*	87 158	90 642	94 268	98 039

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er juillet 2017	90 575	94 199	97 964	101 886
A) 1er juillet 2018*	93 111	96 837	100 707	104 739
B) 1er juillet 2019*	95 159	98 967	102 923	107 043
C) 1er juillet 2020*	96 444	100 303	104 312	108 488

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

**Notes sur la 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. Nonobstant la note sur la rémunération no. 6, 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 année 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) de l'AINC sur une base bihebdomadaire.

**

6. Dispositions transitoires

La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux ED-EST de 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST de 12 mois pour les enseignants-es du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale du Canada ou du ministère des Pêches et des Océans, entrera en vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 2a)(ii) du nouvel appendice « K » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Nonobstant les années d'expérience, les employés-es admissibles doivent être rémunérés au taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils ou elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur. Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19.

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'applique 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 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'année 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 située 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 cinq cents 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)

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	44 636	45 886	46 895	47 528
2	46 610	47 915	48 969	49 630
3	48 597	49 958	51 057	51 746
4	50 590	52 007	53 151	53 869
5	52 568	54 040	55 229	55 975
6	54 555	56 083	57 317	58 091
7	56 542	58 125	59 404	60 206
8	58 535	60 174	61 498	62 328
9	60 509	62 203	63 571	64 429
10	62 499	64 249	65 662	66 548
11	64 481	66 286	67 744	68 659
12	66 478	68 339	69 842	70 785

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	50 462	51 875	53 016	53 732
2	52 603	54 076	55 266	56 012
3	54 738	56 271	57 509	58 285
4	56 881	58 474	59 760	60 567
5	59 021	60 674	62 009	62 846
6	61 156	62 868	64 251	65 118
7	63 299	65 071	66 503	67 401
8	65 432	67 264	68 744	69 672
9	67 572	69 464	70 992	71 950
10	69 711	71 663	73 240	74 229
11	71 848	73 860	75 485	76 504
12	73 991	76 063	77 736	78 785
13	76 125	78 257	79 979	81 059

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	53 307	54 800	56 006	56 762
2	55 443	56 995	58 249	59 035
3	57 579	59 191	60 493	61 310
4	59 723	61 395	62 746	63 593
5	61 857	63 589	64 988	65 865
6	64 000	65 792	67 239	68 147
7	66 139	67 991	69 487	70 425
8	68 276	70 188	71 732	72 700
9	70 416	72 388	73 981	74 980
10	72 554	74 586	76 227	77 256
11	74 694	76 785	78 474	79 533
12	76 829	78 980	80 718	81 808
13	78 969	81 180	82 966	84 086

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	56 832	58 423	59 708	60 514
2	59 082	60 736	62 072	62 910
3	61 345	63 063	64 450	65 320
4	63 594	65 375	66 813	67 715
5	65 848	67 692	69 181	70 115
6	68 102	70 009	71 549	72 515
7	70 360	72 330	73 921	74 919
8	72 613	74 646	76 288	77 318
9	74 866	76 962	78 655	79 717
10	77 124	79 283	81 027	82 121
11	79 380	81 603	83 398	84 524
12	81 635	83 921	85 767	86 925
13	83 888	86 237	88 134	89 324

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	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	49 977	51 376	52 506	53 215
2	51 955	53 410	54 585	55 322
3	53 936	55 446	56 666	57 431
4	55 929	57 495	58 760	59 553
5	57 910	59 531	60 841	61 662
6	59 896	61 573	62 928	63 778
7	61 884	63 617	65 017	65 895
8	63 875	65 664	67 109	68 015
9	65 852	67 696	69 185	70 119
10	67 840	69 740	71 274	72 236
11	69 822	71 777	73 356	74 346
12	71 820	73 831	75 455	76 474

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	55 803	57 365	58 627	59 418
2	57 944	59 566	60 876	61 698
3	60 079	61 761	63 120	63 972
4	62 221	63 963	65 370	66 252
5	64 363	66 165	67 621	68 534
6	66 499	68 361	69 865	70 808
7	68 642	70 564	72 116	73 090
8	70 773	72 755	74 356	75 360
9	72 913	74 955	76 604	77 638
10	75 053	77 154	78 851	79 915
11	77 192	79 353	81 099	82 194
12	79 333	81 554	83 348	84 473
13	81 467	83 748	85 590	86 745

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	58 649	60 291	61 617	62 449
2	60 785	62 487	63 862	64 724
3	62 921	64 683	66 106	66 998
4	65 064	66 886	68 357	69 280
5	67 199	69 081	70 601	71 554
6	69 340	71 282	72 850	73 833
7	71 480	73 481	75 098	76 112
8	73 618	75 679	77 344	78 388
9	75 757	77 878	79 591	80 665
10	77 896	80 077	81 839	82 944
11	80 036	82 277	84 087	85 222
12	82 169	84 470	86 328	87 493
13	84 312	86 673	88 580	89 776

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/18*	1/7/19*	1/7/20*
1	62 172	63 913	65 319	66 201
2	64 425	66 229	67 686	68 600
3	66 687	68 554	70 062	71 008
4	68 937	70 867	72 426	73 404
5	71 194	73 187	74 797	75 807
6	73 443	75 499	77 160	78 202
7	75 699	77 819	79 531	80 605
8	77 957	80 140	81 903	83 009
9	80 208	82 454	84 268	85 406
10	82 466	84 775	86 640	87 810
11	84 722	87 094	89 010	90 212
12	86 976	89 411	91 378	92 612
13	89 228	91 726	93 744	95 010

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires.

Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.

- c. Augmentation à l'année 3: montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1^{er} juillet 2017.

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 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020*

EDS-1 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er juillet 2017	66 636	70 115	72 632	75 147	77 665
A) 1er juillet 2018*	68 502	72 078	74 666	77 251	79 840
B) 1er juillet 2019*	70 009	73 664	76 309	78 951	81 596
C) 1er juillet 2020*	70 954	74 658	77 339	80 017	82 698

EDS-2 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er juillet 2017	79 837	82 344	84 830
A) 1er juillet 2018*	82 072	84 650	87 205
B) 1er juillet 2019*	83 878	86 512	89 124
C) 1er juillet 2020*	85 010	87 680	90 327

EDS-3 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er juillet 2017	85 205	87 895	90 572
A) 1er juillet 2018*	87 591	90 356	93 108
B) 1er juillet 2019*	89 518	92 344	95 156
C) 1er juillet 2020*	90 726	93 591	96 441

EDS-4 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er juillet 2017	91 364	94 130	96 894
A) 1er juillet 2018*	93 922	96 766	99 607
B) 1er juillet 2019*	95 988	98 895	101 798
C) 1er juillet 2020*	97 284	100 230	103 172

EDS-5 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er juillet 2017	98 481	101 507	104 502
A) 1er juillet 2018*	101 238	104 349	107 428
B) 1er juillet 2019*	103 465	106 645	109 791
C) 1er juillet 2020*	104 862	108 085	111 273

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

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 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020*

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 2017	60 956	62 845	64 734	66 623	68 508	70 398	72 286	74 175
A) 1er juillet 2018*	62 663	64 605	66 547	68 488	70 426	72 369	74 310	76 252
B) 1er juillet 2019*	64 042	66 026	68 011	69 995	71 975	73 961	75 945	77 930
C) 1er juillet 2020*	64 907	66 917	68 929	70 940	72 947	74 959	76 970	78 982

LS-2 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er juillet 2017	67 408	69 629	71 855	74 070	76 432
A) 1er juillet 2018*	69 295	71 579	73 867	76 144	78 572
B) 1er juillet 2019*	70 819	73 154	75 492	77 819	80 301
C) 1er juillet 2020*	71 775	74 142	76 511	78 870	81 385

LS-3 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er juillet 2017	78 851	81 387	83 914	86 449	88 981
A) 1er juillet 2018*	81 059	83 666	86 264	88 870	91 472
B) 1er juillet 2019*	82 842	85 507	88 162	90 825	93 484
C) 1er juillet 2020*	83 960	86 661	89 352	92 051	94 746

LS-4 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2017	81 635	84 581	87 516	90 466	93 410	96 354
A) 1er juillet 2018*	83 921	86 949	89 966	92 999	96 025	99 052
B) 1er juillet 2019*	85 767	88 862	91 945	95 045	98 138	101 231
C) 1er juillet 2020*	86 925	90 062	93 186	96 328	99 463	102 598

LS-5 - Taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2017	98 431	101 651	104 867	108 085	111 304	114 526
A) 1er juillet 2018*	101 187	104 497	107 803	111 111	114 421	117 733
B) 1er juillet 2019*	103 413	106 796	110 175	113 555	116 938	120 323
C) 1er juillet 2020*	104 809	108 238	111 662	115 088	118 517	121 947

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires.

Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

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 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020*

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 2017	34 152	35 584	37 002	38 424	39 862	41 284	42 701
A) 1er juillet 2018*	35 108	36 580	38 038	39 500	40 978	42 440	43 897
B) 1er juillet 2019*	35 880	37 385	38 875	40 369	41 880	43 374	44 863
C) 1er juillet 2020*	36 364	37 890	39 400	40 914	42 445	43 960	45 469

Région : Québec

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2017	38 068	39 402	40 736	42 068	43 396	44 741	46 073
A) 1er juillet 2018*	39 134	40 505	41 877	43 246	44 611	45 994	47 363
B) 1er juillet 2019*	39 995	41 396	42 798	44 197	45 592	47 006	48 405
C) 1er juillet 2020*	40 535	41 955	43 376	44 794	46 207	47 641	49 058

Région : Ontario

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2017	35 531	36 964	38 413	39 859	41 307	42 743	44 194
A) 1er juillet 2018*	36 526	37 999	39 489	40 975	42 464	43 940	45 431
B) 1er juillet 2019*	37 330	38 835	40 358	41 876	43 398	44 907	46 430
C) 1er juillet 2020*	37 834	39 359	40 903	42 441	43 984	45 513	47 057

Région : Manitoba

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er juillet 2017	35 811	37 063	38 321	39 564	40 811	42 073	43 322
A) 1er juillet 2018*	36 814	38 101	39 394	40 672	41 954	43 251	44 535
B) 1er juillet 2019*	37 624	38 939	40 261	41 567	42 877	44 203	45 515
C) 1er juillet 2020*	38 132	39 465	40 805	42 128	43 456	44 800	46 129

Région : Saskatchewan

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er juillet 2017	35 574	37 006	38 441	39 868	41 302	42 733	44 153
A) 1er juillet 2018*	36 570	38 042	39 517	40 984	42 458	43 930	45 389
B) 1er juillet 2019*	37 375	38 879	40 386	41 886	43 392	44 896	46 388
C) 1er juillet 2020*	37 880	39 404	40 931	42 451	43 978	45 502	47 014

Région : Alberta

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er juillet 2017	36 019	37 513	39 007	40 505	42 010	43 501	45 000
A) 1er juillet 2018*	37 028	38 563	40 099	41 639	43 186	44 719	46 260
B) 1er juillet 2019*	37 843	39 411	40 981	42 555	44 136	45 703	47 278
C) 1er juillet 2020*	38 354	39 943	41 534	43 129	44 732	46 320	47 916

Région : Colombie-Britannique

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er juillet 2017	35 406	36 912	38 442	39 968	41 483	43 006	44 527
A) 1er juillet 2018*	36 397	37 946	39 518	41 087	42 645	44 210	45 774
B) 1er juillet 2019*	37 198	38 781	40 387	41 991	43 583	45 183	46 781
C) 1er juillet 2020*	37 700	39 305	40 932	42 558	44 171	45 793	47 413

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

Groupe soutien de l'Enseignement (EU) taux de rémunération annuels (en dollars)**Légende**

- §) En vigueur à compter du 1er juillet 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020*

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 2017	59 176	60 483	61 779	63 066	64 360	65 663	66 948
A) 1er juillet 2018*	60 833	62 177	63 509	64 832	66 162	67 502	68 823
B) 1er juillet 2019*	62 171	63 545	64 906	66 258	67 618	68 987	70 337
C) 1er juillet 2020*	63 010	64 403	65 782	67 152	68 531	69 918	71 287

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 2017	44 126	45 433	46 727	48 014	49 311	50 610	51 901
A) 1er juillet 2018*	45 362	46 705	48 035	49 358	50 692	52 027	53 354
B) 1er juillet 2019*	46 360	47 733	49 092	50 444	51 807	53 172	54 528
C) 1er juillet 2020*	46 986	48 377	49 755	51 125	52 506	53 890	55 264

PEI-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2017	75 002	76 649	78 307	79 968	81 625	83 275
A) 1er juillet 2018*	77 102	78 795	80 500	82 207	83 911	85 607
B) 1er juillet 2019*	78 798	80 528	82 271	84 016	85 757	87 490
C) 1er juillet 2020*	79 862	81 615	83 382	85 150	86 915	88 671

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice K, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires.

Spécifiquement :

- a. Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,80 % du taux au 1er juillet 2017.
- b. Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire, « B ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,20 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1er juillet 2017.
- c. Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire, « C ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1er juillet 2017.

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 à tous les niveaux EU 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 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 rémunérera les employé-es du ministère des Affaires indiennes et du Nord sur une base bihebdomadaire.
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 ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1a) 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 dix-sept mille dollars (17 000 \$).

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 le secteur public fédéral*
- *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 vitæ 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 vitae;
- 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;
et
- 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;
et
- 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'est-à-dire 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 mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échantent 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 dix-sept mille dollars (17 000 \$) 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-vingts (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 assujéti 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-vingts (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 équivalent 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 équivalent 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 équivalent 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

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
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.

**

Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuel.

**

L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.

**

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. 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 négocier 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 d'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

Nonobstant les dispositions du paragraphe 26.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 63.02 concernant la date d'entrée en vigueur 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 au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.

- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque

les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (par exemple, congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c'est-à-dire, le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'AFPC ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye..

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 rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la question des installations de services de garde d'enfants et l'accès de l'employé-e à des renseignements sur les services de garde d'enfants.

À la suite de l'achèvement des travaux du comité national mixte sur les services de garde (CNMSG) et en s'appuyant sur son rapport, les parties conviennent de créer un groupe de travail mixte à durée limitée coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'employeur (Groupe de travail) afin d'explorer les questions concrètes reliées aux services de garde d'enfants à la fonction publique et de faciliter l'accès des employés à l'information sur la garde d'enfants, en fournissant des conseils et des analyses à leur égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.

Le Groupe de travail se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective.

Le Groupe de travail déterminera son plan de travail et les délais qui s'y rapportent.

Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2021.

****Appendice « N »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la décision rendue par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la consultation relative à l'alinéa 45.10 a) et l'intégration des principes clés de la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky (la Décision) dans la convention collective du groupe EB.

Les parties s'engagent à mettre sur pied un groupe de travail mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Alliance et de l'employeur. Le groupe de travail mixte convient de se réunir dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective du groupe EB afin de discuter et identifier les principes clés de la Décision.

En consultation, le groupe de travail s'efforcera de présenter ses recommandations non contraignantes aux parties d'ici le 30 juin 2021 afin d'appuyer les discussions au cours de la prochaine ronde de négociation collective.

Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'échéance prévue pour l'achèvement des travaux.

Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2021.

****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 d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- une présence centrale, régionale et virtuelle;
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.

Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence-conseil consultatif peuvent être modifiés de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

Le présent protocole d'accord prend fin le 30 juin 2021.

****Appendice « P »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les langues Autochtones

Le présent protocole d'entente rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant l'emploi de langues autochtones dans le milieu de travail.

Étant donné que :

- a. le gouvernement du Canada a adopté la *Loi sur les langues autochtones* (projet de loi C-91) et a reconnu l'importance de préserver et de promouvoir l'utilisation des langues autochtones; et
- b. dans certaines régions du pays, la fonction publique offre des services aux Canadiens en langues autochtones

Les parties conviennent de créer un comité mixte, coprésidé par un représentant de chaque partie, chargé de réviser l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique, d'examiner les compétences linguistiques autochtones dans l'exercice des fonctions des employés et de considérer les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à la fonction publique.

Le comité mixte se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'entente de principe pour commencer ses travaux et les parties feront rapport à leurs exécutifs d'ici le 30 juin 2021. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel entre les parties.

Addenda

Dans le cadre du présent protocole d'entente, les parties conviennent de mettre sur pied un sous-comité chargé d'examiner les compétences linguistiques autochtones dans l'exercice des fonctions des employés dans le contexte des écoles situées dans les réserves où les langues autochtones sont des matières enseignables au sein du programme d'études attribué.

Le sous-comité se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'entente de principe pour commencer ses travaux et les parties feront rapport à leurs directeurs d'ici le 30 juin 2021. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel entre les parties.

Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2021.