



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Groupe : Enseignement et bibliothéconomie
(tous les employé-e-s)

Date d'expiration : le 30 juin 2014

Canada



Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Groupe : Enseignement et bibliothéconomie
(tous les employé-e-s)

Date d'expiration : le 30 juin 2014

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le Ministre des Travaux publics et Services
gouvernementaux, 2009

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995
Télécopieur : 613-954-5779
Commandes seulement : 1-800-635-7943
Internet : <http://publications.gc.ca>
N° de catalogue : BT 42-5/2014
ISBN 978-0-660-66608-2

Ce document est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada, à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca>

Alliance de la Fonction
publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario)
K2P 0P1

Adresse du site Web :
<http://www.psac-afpc.com>



**LA PRÉSENTE CONVENTION S'APPLIQUE AUX CLASSIFICATIONS
SUIVANTES :**

CODE	CLASSIFICATION	
209	Enseignement	ED
215	Bibliothéconomie	LS
414	Soutien de l'enseignement	EU

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	1
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	CHAMP D'APPLICATION	5
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT.....	6
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE.....	6
6	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION.....	6
7	RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
8	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S.....	7
9	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	8
10	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	8
11	INFORMATION	10
12	CONFLITS DE TRAVAIL	10
13	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	10
14	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	11
15	GRÈVES ILLÉGALES.....	14
16	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	14

17	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	15
18	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	15
**19	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	17
**20	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	18
21	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	26
22	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	30
22.01	Congé de bénévolat.....	30
**22.02	Congé de deuil payé	30
22.03	Congé de maternité non payé.....	31
22.04	Indemnité de maternité	32
22.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	35
22.06	Congé parental non payé.....	36
22.07	Indemnité parentale	38
22.08	Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides	41
22.09	Congé non payé pour s'occuper de la famille	42
22.11	Congé non payé pour les obligations personnelles.....	44
22.12	Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.....	44
**22.13	Congé payé pour obligations familiales.....	45
22.14	Congé pour comparution.....	46
22.15	Congé pour accident de travail.....	47
22.16	Congé de sélection du personnel.....	48
22.17	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	48
23	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	49
24	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	56
25	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	62
26	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	64
27	TEMPS DE DÉPLACEMENT	66

28	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	69
29	DISPONIBILITÉ	71
30	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	72
31	EXPOSÉ DES FONCTIONS	72
32	MESURES DISCIPLINAIRES	73
33	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	73
34	SANTÉ ET SÉCURITÉ	74
35	CONSULTATION MIXTE	75
**36	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	77
37	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	78
38	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	85
39	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE	90
40	RÉGIME DE SOINS DENTAIRES	93
41	CESSATION OU TRANSFERT D'ACTIVITÉ	93
42	DISPOSITIONS DIVERSES – GROUPE ED	94
43	DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS.....	95
**44	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU	97
45	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT	103
46	ARRÊT PÉDAGOGIQUE	106

47	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EDS	106
48	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	107
49	INDEMNITÉS	110
50	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	114
51	QUALITÉ D'AUTEUR – GROUPE LS.....	115
52	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	115
53	SÉCURITÉ D'EMPLOI	116
54	DROITS D'INSCRIPTION	116
55	PRINCIPE DE POSTE	117
56	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	118
57	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	118
58	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES.....	119
59	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES	120
60	CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS	121
61	MARCHANDISES DANGEREUSES.....	121
62	DURÉE DE LA CONVENTION	122

**APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION	124
ANNEXE « A1 »	125
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 »	167
SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)	
ANNEXE « A2 »	186
SOUS-GROUPE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES (ED-LAT) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	
ANNEXE « A3 »	196
SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT (ED-EDS)	
ANNEXE « A4 »	198
BIBLIOTHÉCONOMIE (LS)	
ANNEXE « A5 »	201
GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)	

APPENDICE « B »	208
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	
PROTOCOLES D'ACCORD	251
APPENDICE « C »	252
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE L'45.10: HEURES DE TRAVAIL À SERVICES CORRECTIONNELS	
APPENDICE « D »	253
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 CLASSE ET LES QUESTIONS RELIÉES AU NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE POUR LES ÉCOLES D'AINC	
APPENDICE « E »	256
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 CANADA6	
APPENDICE « F »	257
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	

****APPENDICE « G »258**

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

****APPENDICE « H »259**

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

APPENDICE « I ».....260

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN DE LA
CLASSIFICATION

APPENDICE « J ».....261

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE POUR
COMPARER LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ-E-S
ED-EST QUI TRAVAILLENT DURANT UNE PÉRIODE
DE DOUZE (12) MOIS

APPENDICE « K ».....262

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

****APPENDICE « L ».....263**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA CONCERNANT L'APPLICATION DE
L'APPENDICE « J » PORTANT SUR L'ÉTUDE DE LA
RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST
DOUZE (12) MOIS

****APPENDICE « M ».....264**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA INDEMNITÉ TRANSITOIRE D'AJUSTEMENT
AU MARCHÉ VERSÉE AUX PROFESSEURS ED-EST
DOUZE (12) MOIS

**Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

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 en argent 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 à la date de la signature de la présente convention,

« **employé-e** » (*employee*) désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 7,

« **Employeur** » (*Employer*) désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor,

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

**

« **famille** » (*family*) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, 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 ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence,

« **heures supplémentaires** » (*overtime*) désigne :

- a) dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,

ou
- b) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé-e à temps plein prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié,

ou
- c) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, dont l'horaire normal de travail est supérieur aux heures de travail journalières normales précisées pour le groupe ou le sous-groupe concerné, conformément à l'article sur l'horaire de travail variable (article 39), l'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus de l'horaire normal de travail journalier ou en sus de la moyenne des heures hebdomadaires prévues pour le groupe ou sous-groupe concerné,

« **indemnité** » (*allowance*) désigne la rétribution prévue pour l'exécution des fonctions spéciales ou supplémentaires,

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

« **jour férié** » (*holiday*) désigne :

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

ou

- (ii) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là,

« **mise en disponibilité** » (*layoff*) désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction,

« **moniteurs d'éducation physique** » (*physical education instructors*) sont des employé-e-s qui enseignent ou instruisent dans le domaine de l'éducation physique et dont les fonctions ne sont admissibles dans aucun autre groupe,

« **professeur** » (*teacher*) désigne les professeurs de classe, les chefs d'équipe, les chefs de département, les directeurs adjoints, les directeurs et, au Service correctionnel Canada, les surveillants de l'enseignement,

« **tarif normal** » (*straight-time rate*) désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e,

« **tarif et demi** » (*time and one half*) signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e,

« **tarif double** » (*double time*) signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé-e,

« **taux de rémunération hebdomadaire** » (*weekly rate of pay*) désigne le taux de rémunération annuel d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176),

« **taux de rémunération hebdomadaire** » (*weekly rate of pay*) pour les employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU), désigne :

- a) dans le cas d'un employé-e qui travaille au cours d'une année scolaire, telle que définie au paragraphe 45.01, son taux quotidien de rémunération multiplié par cinq (5),

et

- b) dans le cas d'un employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois, son taux de rémunération annuel augmenté des indemnités, s'il en est, divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176),

« **taux de rémunération horaire** » (*hourly rate of pay*) désigne le taux de rémunération journalier divisé par sept et demi (7 1/2),

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

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

« **unité de négociation** » (*bargaining unit*) désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 7,

« **zone d'affectation** » (*headquarters area*) s'entend au sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages d'affaires

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

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 4

SÛRETÉ DE L'ÉTAT

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

ARTICLE 5

PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 6

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

l'égard de tous les employé-e-s faisant partie du groupe Enseignement et bibliothéconomie.

ARTICLE 8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

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

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

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

8.04

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

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

ARTICLE 9

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

ARTICLE 10

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

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

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

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

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

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par chèque 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 dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

14.01 Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, l'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

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

14.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 dans la fonction publique,

et

- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance.

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

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

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

Arbitrage des griefs

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

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

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

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

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

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

Séances de négociations contractuelles

14.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 Sous réserve des nécessités du service, 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.

ARTICLE 15 GRÈVES ILLÉGALES

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

ARTICLE 16 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

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 partie, 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 (1^{re}) 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 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

b) L'employé-e doit normalement prendre tous ses congés annuels durant l'année d'acquisition de ceux-ci.

20.02 Acquisition des crédits de congé annuel

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

- a) neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;

ou

neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;

ou

douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;
- c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) 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 discontinuée, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels, sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.
- b) 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 1^{er} mai et le 31 octobre et s'il ou elle le demande avant le 1^{er} octobre, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1^{er} novembre et le 30 avril;
- b) pour accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
 - (i) la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine,
 - et
 - (ii) si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.
- c) L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à l'alinéa b).

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

LS/EU - 20.05

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

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

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

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

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

20.08

- a) L'employé-e doit d'abord utiliser les congés acquis pendant l'année de congé annuel en cours.
- b) L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante, sauf la part du solde qui dépasse deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures qui est automatiquement convertie en espèces, 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 en argent 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.

20.14 Nomination à un poste chez un employeur distinct

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.

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

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.

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

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 (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) 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 que il ou elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour un temps de travail.

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

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

ARTICLE 22

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

22.01 Congé de bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, il ou elle se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures 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) Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à une période de congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de 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.
- b) L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas a) et b), 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.

- d) 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 a) et b).

22.03 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

- b) Nonobstant l'alinéa a) :

- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

- (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.04 Indemnité de maternité

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

et
 - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

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

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

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines 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,

et

 - (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.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et elle n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec*.

- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

22.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 22.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion

de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.04a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

22.06 Congé parental non payé

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

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut-être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle il ou elle n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.07 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 22.04a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément

en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations

- parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
- (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif

normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

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

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

- a) L'employé-e qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 22.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.07a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- b) L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes
 - (i) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (ii) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - (iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

- (v) **Congé de compassion**
- (A) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 22.09b)ii) et iv) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
 - (B) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 22.09b)ii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
 - (C) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).
 - (D) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- (vi) L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.
- (vii) Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour le groupe de l'enseignement et bibliothéconomie ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

22.11 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);
 - (iii) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers); ou
 - (iv) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- 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.

**

- (d) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au alinéa 22.13 b) peuvent être utilisées pour :
- (i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - (iii) 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.
- e) 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 d'accusation,

- (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 la fonction publique*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

22.17 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 de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

ARTICLE 23
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET
CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

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

Congé d'études

23.01 Aux fins des paragraphes 23.02 à 23.11, l'Employeur considérera normalement une fois par année l'ensemble des demandes de congé d'études dont les cours débiteront après le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s la possibilité, à l'occasion, de participer,
 - (i) à des séminaires, à des ateliers de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,
 - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'Employeur,

ou

 - (iii) d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.

- b) Tout employé-e peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'Employeur peut choisir un employé-e, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c) Lorsqu'un employé-e est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'Employeur consulte l'employé-e avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.
- d) Tout employé-e choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il ou elle peut devenir admissible. Il ou elle n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé en perfectionnement professionnel prévu par le présent paragraphe.
- e) Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.

23.16 Congé d'examen

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

23.17 Comité consultatif ministériel sur l'apprentissage continu

- a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur l'apprentissage continu. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un comité consultatif sur l'apprentissage continu. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.

- b) Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c) Les employés membres permanents des comités consultatifs ministériels ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d) L'Employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e) Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

ARTICLE 24

INDEMNITÉ DE DÉPART

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 V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 24.01b) (avant le 2 juillet 2011) ou des paragraphes 24.04 à 24.07 (à compter du 2 juillet 2011).

**

24.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

- b) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

**

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

24.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 2 juillet 2011, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 24.06c).

**

24.06 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années de emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 24.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 24.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 24.05b).
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 24.06b) sera réputé voir 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 assujetti 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 assujetti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable 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.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

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

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

25.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (c.-à-d., établissements multiniveaux), l'IFP doit être déterminé en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

Montant de l'IFP

25.04

Indemnité de facteur pénologique Niveau sécuritaire de l'établissement

Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

25.05 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 25.02 ci-dessus s'appliquent.

25.06 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'agent négociateur.

25.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 25.10 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

25.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 25.09 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé-e remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

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

25.10 L'employé-e a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- a) pendant toute période de congés payés jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,

ou
- b) pendant la période entière de congés payés lorsqu'il ou elle 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.

25.11 L'IFP 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.

25.12 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

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 au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, 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 et 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

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

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

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

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

- (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

Le temps de déplacement est rémunéré en espèces 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) l'indemnité de kilométrage au taux 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 00 et 8 h 00. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail entre 8 h 00 et 16 h 00.

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 son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

33.02

- a) Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - (i) le formulaire qui servira à l'examen;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

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

ARTICLE 34 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

ARTICLE 35

CONSULTATION MIXTE

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

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

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

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

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

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

Comités de consultation

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

- a) en ce qui concerne le sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire, des comités régionaux dans chaque province, mais un (1) seul pour les provinces de l'Atlantique;
- b) les modalités en ce qui concerne la consultation au Service correctionnel Canada seront établies par accord mutuel entre les deux (2) parties;

- c) en ce qui concerne le sous-groupe de l'enseignement des langues, des comités dans les zones et/ou composantes administratives qui seront définies par accord mutuel des parties au comité ministériel mixte de l'École de la fonction publique du Canada. Les modalités, en ce qui concerne la consultation au ministère de la Défense nationale, seront établies par accord mutuel entre les deux (2) parties.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 36**LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

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

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

36.03

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

**

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur l'aide au transport quotidien

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

Directives sur le service extérieur

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles

Directive sur la réinstallation du CNM

Directive sur la santé et la sécurité au travail

Directive sur les pesticides

Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur les voyages

Directive sur les uniformes

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

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

ARTICLE 37

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

Griefs individuels

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

- a) par l'interprétation ou l'application à son égard :
- (i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur concernant les conditions d'emploi;

ou

 - (ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

ou

- b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

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

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

Griefs de principe

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

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

Procédure de règlement des griefs

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

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

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

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

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

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

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

- a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie,
et
- b) dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Alliance et de se faire représenter par lui.

37.11 La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum.

Ces paliers sont les suivants :

- a) Palier 1 - premier palier de la direction;
- b) Palier 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 (25^e) 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 (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

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

- a) lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'Employeur,

ou

- b) lorsque l'Employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans la clause 37.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

- b) un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

ou

- c) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

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

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

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

Arbitrage accéléré

37.29 Les parties conviennent que tout grief 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 CRTFP 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 CRTFP 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 CRTFP 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 CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTFP.

- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

ARTICLE 38

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Définition

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

Généralités

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

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

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

38.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a) que pendant les périodes au cours desquelles les employé-e-s sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

- b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

Jours fériés désignés

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

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

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

Heures supplémentaires

38.09

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

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

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

Rappel au travail

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

Indemnité de rentrée au travail

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

Congé de deuil

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

Congés annuels

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

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cent cinquante (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois cent trente-trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, zéro virgule trois cent soixante sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, zéro virgule trois cent quatre-vingt-trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre cent dix-sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro, virgule quatre-cent cinquante (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, zéro, virgule cinq cents (0,500) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

Congés de maladie

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

38.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie

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

Indemnité de départ

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

ARTICLE 39

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

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

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

39.01 Conditions générales

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

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

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

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

39.02 Champ d'application particulier

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

Interprétation et définitions

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

Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

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

Déplacements

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

Jours fériés désignés payés

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

Congés annuels – Groupes ED et EU

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

Congés annuels – Groupe LS

- a) Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service tel qu'indiqué dans la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- b) Les employé-e-s qui doivent travailler pendant une partie quelconque d'une année financière en vertu des dispositions concernant l'horaire de travail variable de la convention particulière d'un groupe, ne bénéficient pas de l'arrondissement, à la demi-journée (1/2) suivante, des fractions de jours de congés annuels de plus ou de moins d'une demi-journée (1/2).

Congés de maladie

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

Rémunération d'intérim

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

Échange de postes

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

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

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

ARTICLE 40

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

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

ARTICLE 41

CESSATION OU TRANSFERT D'ACTIVITÉ

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

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

41.03 Conformément au paragraphe 41.02, lorsqu'un employé-e se voit offrir un emploi dans une autre compétence et qu'il ou elle n'est pas autorisé à retenir en somme les mêmes droits aux crédits à l'égard des congés de maladie, des congés spéciaux et de l'indemnité de départ qu'il ou elle avait cumulés au cours de son service chez l'Employeur, il ou elle est réputé, aux fins de la présente convention, être mis en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de la cessation ou du transfert d'activité et avoir droit aux avantages prévus à l'alinéa 24.01a) de la présente convention.

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

41.05 Lorsqu'une demande officielle de négociations visant la prise en charge d'une école a été reçue d'un conseil de bande, le ministère des Affaires indiennes 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 00 et 18 h 00.

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 00 et 22 h 00 du lundi au vendredi inclusivement, et entre 8 h 30 et 17 h 00 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 du 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 1^{er} 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 1^{er} septembre 2011, les professeurs du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada bénéficieront, au minimum, d'une moyenne de quarante-quatre (44) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. À compter du 1^{er} septembre 2012, les professeurs du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada bénéficieront, 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 00 et 18 h 00, 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 00 et 18 h 00; 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 00 et 22 h 00 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 00 et 18 h 00, du lundi au vendredi.

Généralités

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) La durée de travail journalière normale est entre 7 h 00 et 17 h 00 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 00 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 00 et 18 h 00.

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 00 et/ou au samedi ou au dimanche mais ne s'étendent pas au-delà de 22 h 00. Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire s'étendent au-delà de 18 h 00 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 00 et 18 h 00.

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 en espèces 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 en espèces des heures supplémentaires dans le mois qui suit celui où les crédits sont acquis.

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

48.11 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que il ou elle est en situation de voyage.
- b) Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, il ou elle bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c) Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11 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 1^{er} 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-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

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

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c) le ou les lieu(x) concerné(s);

- d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

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

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

ARTICLE 51

QUALITÉ D'AUTEUR – GROUPE LS

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

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

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

ARTICLE 52

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

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

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

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

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 00 et 17 h 00, 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 00 et 17 h 00 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 00 et 17 h 00 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 dans la fonction publique, paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
 - (ii) Processus de sélection du personnel, paragraphe 22.18
 - (iii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles, paragraphes 14.09 et 14.10

- b) **Certaines autres activités**
 - (i) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.
 - (ii) Examens provinciaux d'accréditation que doit passer un employé-e pour exercer ses fonctions.

ARTICLE 56
MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 57
RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

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

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

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

a) modifie ses tâches ou la réaffecte,

ou

b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

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

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

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

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

ARTICLE 58

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

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

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

ARTICLE 59

FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

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

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

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

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

59.05

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

ARTICLE 60

CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS

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

60.02

- a) À compter de la date de la signature de la présente convention collective, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service aura droit une seule fois à trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé pour motif personnel.
- b) L'employé-e a droit une seule fois à trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé pour motif personnel le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) 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
DURÉE DE LA CONVENTION

62.01 Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2014.

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

SIGNÉE À OTTAWA, le 1^{er} jour du mois de mars 2011.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Hélène Laurendeau

ORIGINAL SIGNÉ PAR

John Park

ORIGINAL SIGNÉ PAR

LCol M.C. Gosselin-Patterson

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Éric Lavoie

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Nadia Bing

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Cree Stevens

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Roch Barrette

ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Maria Fitzpatrick

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Christopher Rogers

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Michael Freeman

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Byron Duguay

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Erna Post

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Julie Chiasson

**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)

MARITIMES**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)**

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	27917	28406	28832	29409
2	29548	30065	30516	31126
3	31177	31723	32199	32843
4	32805	33379	33880	34558
5	34434	35037	35563	36274
6	36067	36698	37248	37993
7	37687	38347	38922	39700
8	39316	40004	40604	41416
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	29565	30082	30533	31144
2	31236	31783	32260	32905
3	32902	33478	33980	34660
4	34568	35173	35701	36415
5	36237	36871	37424	38172
6	37909	38572	39151	39934
7	39583	40276	40880	41698
8	41246	41968	42598	43450
9	42910	43661	44316	45202

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	34103	34700	35221	35925
2	35778	36404	36950	37689
3	37455	38110	38682	39456
4	39134	39819	40416	41224
5	40811	41525	42148	42991
6	42494	43238	43887	44765
7	44174	44947	45621	46533
8	45849	46651	47351	48298
9	47541	48373	49099	50081

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	39833	40530	41138	41961
2	41885	42618	43257	44122
3	43942	44711	45382	46290
4	45998	46803	47505	48455
5	48050	48891	49624	50616
6	50098	50975	51740	52775
7	52151	53064	53860	54937
8	54209	55158	55985	57105
9	56261	57246	58105	59267
10	58325	59346	60236	61441

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	43816	44583	45252	46157
2	46178	46986	47691	48645
3	48535	49384	50125	51128
4	50900	51791	52568	53619
5	53265	54197	55010	56110
6	55625	56598	57447	58596
7	57984	58999	59884	61082
8	60346	61402	62323	63569
9	62705	63802	64759	66054
10	65074	66213	67206	68550

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	46328	47139	47846	48803
2	48685	49537	50280	51286
3	51050	51943	52722	53776
4	53413	54348	55163	56266
5	55772	56748	57599	58751
6	58136	59153	60040	61241
7	60495	61554	62477	63727
8	62857	63957	64916	66214
9	65219	66360	67355	68702
10	67594	68777	69809	71205

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	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	29384	29898	30346	30953
2	31473	32024	32504	33154
3	33565	34152	34664	35357
4	35661	36285	36829	37566
5	37758	38419	38995	39775
6	39851	40548	41156	41979
7	41944	42678	43318	44184
8	44037	44808	45480	46390
9	46142	46949	47653	48606
10	48238	49082	49818	50814
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	31671	32225	32708	33362
2	33568	34155	34667	35360
3	35477	36098	36639	37372
4	37381	38035	38606	39378
5	39287	39975	40575	41387
6	41192	41913	42542	43393
7	43099	43853	44511	45401
8	45002	45790	46477	47407
9	46909	47730	48446	49415
10	48796	49650	50395	51403
11	50701	51588	52362	53409

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	34248	34847	35370	36077
2	36203	36837	37390	38138
3	38164	38832	39414	40202
4	40130	40832	41444	42273
5	42090	42827	43469	44338
6	44043	44814	45486	46396
7	46009	46814	47516	48466
8	47969	48808	49540	50531
9	49931	50805	51567	52598
10	51893	52801	53593	54665
11	53853	54795	55617	56729

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	37249	37901	38470	39239
2	39102	39786	40383	41191
3	40957	41674	42299	43145
4	42804	43553	44206	45090
5	44657	45438	46120	47042
6	46505	47319	48029	48990
7	48353	49199	49937	50936
8	50210	51089	51855	52892
9	52054	52965	53759	54834
10	53900	54843	55666	56779
11	55756	56732	57583	58735
12	57606	58614	59493	60683

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	40705	41417	42038	42879
2	42631	43377	44028	44909
3	44559	45339	46019	46939
4	46490	47304	48014	48974
5	48413	49260	49999	50999
6	50344	51225	51993	53033
7	52273	53188	53986	55066
8	54195	55143	55970	57089
9	56125	57107	57964	59123
10	58054	59070	59956	61155
11	59971	61020	61935	63174
12	61898	62981	63926	65205

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	44098	44870	45543	46454
2	46240	47049	47755	48710
3	48392	49239	49978	50978
4	50542	51426	52197	53241
5	52688	53610	54414	55502
6	54839	55799	56636	57769
7	56986	57983	58853	60030
8	59134	60169	61072	62293
9	61286	62359	63294	64560
10	63438	64548	65516	66826
11	65594	66742	67743	69098
12	67745	68931	69965	71364

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	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	32292	32857	33350	34017
2	33621	34209	34722	35416
3	34942	35553	36086	36808
4	36264	36899	37452	38201
5	37594	38252	38826	39603
6	38915	39596	40190	40994
7	40237	40941	41555	42386
8	41561	42288	42922	43780
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	36373	37010	37565	38316
2	38263	38933	39517	40307
3	40147	40850	41463	42292
4	42031	42767	43409	44277
5	43915	44684	45354	46261
6	45800	46602	47301	48247
7	47684	48518	49246	50231
8	49576	50444	51201	52225
9	51442	52342	53127	54190

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	38010	38675	39255	40040
2	40093	40795	41407	42235
3	42177	42915	43559	44430
4	44257	45031	45706	46620
5	46340	47151	47858	48815
6	48422	49269	50008	51008
7	50503	51387	52158	53201
8	52585	53505	54308	55394
9	54673	55630	56464	57593
10	56748	57741	58607	59779

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	43161	43916	44575	45467
2	45445	46240	46934	47873
3	47722	48557	49285	50271
4	50002	50877	51640	52673
5	52287	53202	54000	55080
6	54565	55520	56353	57480
7	56846	57841	58709	59883
8	59128	60163	61065	62286
9	61406	62481	63418	64686
10	63684	64798	65770	67085

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	45162	45952	46641	47574
2	47455	48285	49009	49989
3	49749	50620	51379	52407
4	52044	52955	53749	54824
5	54341	55292	56121	57243
6	56630	57621	58485	59655
7	58930	59961	60860	62077
8	61223	62294	63228	64493
9	63514	64625	65594	66906
10	65818	66970	67975	69335

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	48717	49570	50314	51320
2	51586	52489	53276	54342
3	54466	55419	56250	57375
4	57342	58345	59220	60404
5	60219	61273	62192	63436
6	63094	64198	65161	66464
7	65968	67122	68129	69492
8	68972	70179	71232	72657
9	71710	72965	74059	75540
10	74593	75898	77036	78577

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	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	30146	30674	31134	31757
2	31334	31882	32360	33007
3	32517	33086	33582	34254
4	33700	34290	34804	35500
5	34885	35495	36027	36748
6	36072	36703	37254	37999
7	37255	37907	38476	39246
8	38453	39126	39713	40507
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	32955	33532	34035	34716
2	34195	34793	35315	36021
3	35433	36053	36594	37326
4	36668	37310	37870	38627
5	37909	38572	39151	39934
6	39147	39832	40429	41238
7	40383	41090	41706	42540
8	41624	42352	42987	43847
9	42852	43602	44256	45141

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	36407	37044	37600	38352
2	37895	38558	39136	39919
3	39372	40061	40662	41475
4	40849	41564	42187	43031
5	42327	43068	43714	44588
6	43805	44572	45241	46146
7	45290	46083	46774	47709
8	46770	47588	48302	49268
9	48236	49080	49816	50812

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	44971	45758	46444	47373
2	47203	48029	48749	49724
3	49443	50308	51063	52084
4	51682	52586	53375	54443
5	53919	54863	55686	56800
6	56168	57151	58008	59168
7	58395	59417	60308	61514
8	60634	61695	62620	63872
9	62876	63976	64936	66235
10	65110	66249	67243	68588

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	47881	48719	49450	50439
2	50124	51001	51766	52801
3	52369	53285	54084	55166
4	54610	55566	56399	57527
5	56855	57850	58718	59892
6	59094	60128	61030	62251
7	61334	62407	63343	64610
8	63577	64690	65660	66973
9	65820	66972	67977	69337
10	68074	69265	70304	71710

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	50455	51338	52108	53150
2	52860	53785	54592	55684
3	55262	56229	57072	58213
4	57665	58674	59554	60745
5	60071	61122	62039	63280
6	62468	63561	64514	65804
7	64881	66016	67006	68346
8	67282	68459	69486	70876
9	69690	70910	71974	73413
10	72087	73349	74449	75938

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	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	28044	28535	28963	29542
2	29485	30001	30451	31060
3	30932	31473	31945	32584
4	32374	32941	33435	34104
5	33813	34405	34921	35619
6	35259	35876	36414	37142
7	36701	37343	37903	38661
8	38155	38823	39405	40193
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	31674	32228	32711	33365
2	33462	34048	34559	35250
3	35236	35853	36391	37119
4	37019	37667	38232	38997
5	38811	39490	40082	40884
6	40588	41298	41917	42755
7	42367	43108	43755	44630
8	44150	44923	45597	46509
9	45937	46741	47442	48391

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	35493	36114	36656	37389
2	37253	37905	38474	39243
3	39005	39688	40283	41089
4	40759	41472	42094	42936
5	42517	43261	43910	44788
6	44272	45047	45723	46637
7	46026	46831	47533	48484
8	47782	48618	49347	50334
9	49552	50419	51175	52199

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	43458	44219	44882	45780
2	45629	46428	47124	48066
3	47798	48634	49364	50351
4	49973	50848	51611	52643
5	52142	53054	53850	54927
6	54309	55259	56088	57210
7	56489	57478	58340	59507
8	58653	59679	60574	61785
9	60820	61884	62812	64068
10	63009	64112	65074	66375

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	47210	48036	48757	49732
2	49337	50200	50953	51972
3	51449	52349	53134	54197
4	53579	54517	55335	56442
5	55694	56669	57519	58669
6	57813	58825	59707	60901
7	59933	60982	61897	63135
8	62049	63135	64082	65364
9	64172	65295	66274	67599
10	66288	67448	68460	69829

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	49937	50811	51573	52604
2	52060	52971	53766	54841
3	54179	55127	55954	57073
4	56302	57287	58146	59309
5	58422	59444	60336	61543
6	60539	61598	62522	63772
7	62658	63755	64711	66005
8	64782	65916	66905	68243
9	66898	68069	69090	70472
10	69009	70217	71270	72695

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	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	29386	29900	30349	30956
2	30996	31538	32011	32651
3	32601	33172	33670	34343
4	34202	34801	35323	36029
5	35815	36442	36989	37729
6	37421	38076	38647	39420
7	39024	39707	40303	41109
8	40623	41334	41954	42793
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	32885	33460	33962	34641
2	34941	35552	36085	36807
3	37000	37648	38213	38977
4	39058	39742	40338	41145
5	41111	41830	42457	43306
6	43163	43918	44577	45469
7	45217	46008	46698	47632
8	47272	48099	48820	49796
9	49323	50186	50939	51958

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	38458	39131	39718	40512
2	40515	41224	41842	42679
3	42572	43317	43967	44846
4	44623	45404	46085	47007
5	46681	47498	48210	49174
6	48737	49590	50334	51341
7	50789	51678	52453	53502
8	52848	53773	54580	55672
9	54895	55856	56694	57828

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	44485	45263	45942	46861
2	46938	47759	48475	49445
3	49401	50266	51020	52040
4	51864	52772	53564	54635
5	54327	55278	56107	57229
6	56787	57781	58648	59821
7	59250	60287	61191	62415
8	61705	62785	63727	65002
9	64171	65294	66273	67598
10	66629	67795	68812	70188

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	46925	47746	48462	49431
2	49414	50279	51033	52054
3	51904	52812	53604	54676
4	54395	55347	56177	57301
5	56891	57887	58755	59930
6	59383	60422	61328	62555
7	61867	62950	63894	65172
8	64356	65482	66464	67793
9	66850	68020	69040	70421
10	69339	70552	71610	73042

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	49710	50580	51339	52366
2	52196	53109	53906	54984
3	54691	55648	56483	57613
4	57179	58180	59053	60234
5	59671	60715	61626	62859
6	62158	63246	64195	65479
7	64651	65782	66769	68104
8	67139	68314	69339	70726
9	69631	70850	71913	73351
10	72127	73389	74490	75980

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	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	32919	33495	33997	34677
2	34618	35224	35752	36467
3	36324	36960	37514	38264
4	38032	38698	39278	40064
5	39731	40426	41032	41853
6	41434	42159	42791	43647
7	43135	43890	44548	45439
8	44839	45624	46308	47234
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	35811	36438	36985	37725
2	37490	38146	38718	39492
3	39164	39849	40447	41256
4	40843	41558	42181	43025
5	42514	43258	43907	44785
6	44192	44965	45639	46552
7	45868	46671	47371	48318
8	47544	48376	49102	50084
9	49220	50081	50832	51849

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	39813	40510	41118	41940
2	42085	42821	43463	44332
3	44354	45130	45807	46723
4	46627	47443	48155	49118
5	48896	49752	50498	51508
6	51167	52062	52843	53900
7	53439	54374	55190	56294
8	55708	56683	57533	58684
9	57979	58994	59879	61077

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	42849	43599	44253	45138
2	45240	46032	46722	47656
3	47625	48458	49185	50169
4	50013	50888	51651	52684
5	52400	53317	54117	55199
6	54790	55749	56585	57717
7	57178	58179	59052	60233
8	59566	60608	61517	62747
9	61954	63038	63984	65264
10	64345	65471	66453	67782
11	66732	67900	68919	70297

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	46060	46866	47569	48520
2	48733	49586	50330	51337
3	51409	52309	53094	54156
4	54080	55026	55851	56968
5	56756	57749	58615	59787
6	59428	60468	61375	62603
7	62103	63190	64138	65421
8	64783	65917	66906	68244
9	67455	68635	69665	71058
10	70133	71360	72430	73879
11	72805	74079	75190	76694

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	49841	50713	51474	52503
2	52405	53322	54122	55204
3	54972	55934	56773	57908
4	57544	58551	59429	60618
5	60111	61163	62080	63322
6	62686	63783	64740	66035
7	65252	66394	67390	68738
8	67821	69008	70043	71444
9	70391	71623	72697	74151
10	72961	74238	75352	76859
11	75527	76849	78002	79562

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)
CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)
MARITIMES

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	30377	30909	31373	32000
2	32145	32708	33199	33863
3	33918	34512	35030	35731
4	35675	36299	36843	37580
5	37446	38101	38673	39446
6	39217	39903	40502	41312
7	40979	41696	42321	43167
8	42747	43495	44147	45030
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	32179	32742	33233	33898
2	33986	34581	35100	35802
3	35804	36431	36977	37717
4	37616	38274	38848	39625
5	39432	40122	40724	41538
6	41245	41967	42597	43449
7	43058	43812	44469	45358
8	44870	45655	46340	47267
9	46704	47521	48234	49199

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	37111	37760	38326	39093
2	38935	39616	40210	41014
3	40771	41484	42106	42948
4	42590	43335	43985	44865
5	44424	45201	45879	46797
6	46249	47058	47764	48719
7	48073	48914	49648	50641
8	49906	50779	51541	52572
9	51733	52638	53428	54497

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	43351	44110	44772	45667
2	45595	46393	47089	48031
3	47826	48663	49393	50381
4	50066	50942	51706	52740
5	52304	53219	54017	55097
6	54541	55495	56327	57454
7	56777	57771	58638	59811
8	59019	60052	60953	62172
9	61256	62328	63263	64528
10	63476	64587	65556	66867

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	47680	48514	49242	50227
2	50258	51138	51905	52943
3	52831	53756	54562	55653
4	55407	56377	57223	58367
5	57973	58988	59873	61070
6	60549	61609	62533	63784
7	63117	64222	65185	66489
8	65689	66839	67842	69199
9	68264	69459	70501	71911
10	70824	72063	73144	74607

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	50422	51304	52074	53115
2	52994	53921	54730	55825
3	55568	56540	57388	58536
4	58141	59158	60045	61246
5	60711	61773	62700	63954
6	63287	64395	65361	66668
7	65859	67012	68017	69377
8	68426	69623	70667	72080
9	71000	72243	73327	74794
10	73561	74848	75971	77490

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)
CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)
QUÉBEC

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	32498	33067	33563	34234
2	34815	35424	35955	36674
3	37129	37779	38346	39113
4	39447	40137	40739	41554
5	41765	42496	43133	43996
6	44081	44852	45525	46436
7	46401	47213	47921	48879
8	48718	49571	50315	51321
9	51031	51924	52703	53757
10	53350	54284	55098	56200

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	35022	35635	36170	36893
2	37129	37779	38346	39113
3	39236	39923	40522	41332
4	41341	42064	42695	43549
5	43451	44211	44874	45771
6	45558	46355	47050	47991
7	47660	48494	49221	50205
8	49770	50641	51401	52429
9	51874	52782	53574	54645
10	53967	54911	55735	56850
11	56067	57048	57904	59062

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	37879	38542	39120	39902
2	40050	40751	41362	42189
3	42221	42960	43604	44476
4	44387	45164	45841	46758
5	46552	47367	48078	49040
6	48731	49584	50328	51335
7	50898	51789	52566	53617
8	53066	53995	54805	55901
9	55237	56204	57047	58188
10	57391	58395	59271	60456
11	59558	60600	61509	62739

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	41203	41924	42553	43404
2	43254	44011	44671	45564
3	45300	46093	46784	47720
4	47348	48177	48900	49878
5	49390	50254	51008	52028
6	51439	52339	53124	54186
7	53484	54420	55236	56341
8	55531	56503	57351	58498
9	57574	58582	59461	60650
10	59627	60670	61580	62812
11	61667	62746	63687	64961
12	63710	64825	65797	67113

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	45015	45803	46490	47420
2	47147	47972	48692	49666
3	49278	50140	50892	51910
4	51404	52304	53089	54151
5	53539	54476	55293	56399
6	55666	56640	57490	58640
7	57798	58809	59691	60885
8	59924	60973	61888	63126
9	62056	63142	64089	65371
10	64186	65309	66289	67615
11	66327	67488	68500	69870
12	68456	69654	70699	72113

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	48763	49616	50360	51367
2	51146	52041	52822	53878
3	53522	54459	55276	56382
4	55903	56881	57734	58889
5	58280	59300	60190	61394
6	60657	61718	62644	63897
7	63026	64129	65091	66393
8	65409	66554	67552	68903
9	67789	68975	70010	71410
10	70163	71391	72462	73911
11	72547	73817	74924	76422
12	74922	76233	77376	78924

**SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)
 CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
 TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ONTARIO

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	35148	35763	36299	37025
2	36590	37230	37788	38544
3	38031	38697	39277	40063
4	39465	40156	40758	41573
5	40915	41631	42255	43100
6	42353	43094	43740	44615
7	43794	44560	45228	46133
8	45227	46018	46708	47642
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	39590	40283	40887	41705
2	41638	42367	43003	43863
3	43691	44456	45123	46025
4	45739	46539	47237	48182
5	47792	48628	49357	50344
6	49843	50715	51476	52506
7	51892	52800	53592	54664
8	53937	54881	55704	56818
9	55980	56960	57814	58970

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	41365	42089	42720	43574
2	43629	44393	45059	45960
3	45893	46696	47396	48344
4	48156	48999	49734	50729
5	50421	51303	52073	53114
6	52686	53608	54412	55500
7	54950	55912	56751	57886
8	57217	58218	59091	60273
9	59479	60520	61428	62657
10	61757	62838	63781	65057

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	46980	47802	48519	49489
2	49461	50327	51082	52104
3	51940	52849	53642	54715
4	54425	55377	56208	57332
5	56902	57898	58766	59941
6	59386	60425	61331	62558
7	61867	62950	63894	65172
8	64346	65472	66454	67783
9	66829	67999	69019	70399
10	69299	70512	71570	73001

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	49153	50013	50763	51778
2	51646	52550	53338	54405
3	54154	55102	55929	57048
4	56648	57639	58504	59674
5	59149	60184	61087	62309
6	61650	62729	63670	64943
7	64147	65270	66249	67574
8	66644	67810	68827	70204
9	69145	70355	71410	72838
10	71628	72881	73974	75453

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	53018	53946	54755	55850
2	56151	57134	57991	59151
3	59281	60318	61223	62447
4	62412	63504	64457	65746
5	65547	66694	67694	69048
6	68674	69876	70924	72342
7	71800	73057	74153	75636
8	74890	76201	77344	78891
9	77677	79036	80222	81826
10	80465	81873	83101	84763

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)
CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)
MANITOBA

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	34176	34774	35296	36002
2	35517	36139	36681	37415
3	36861	37506	38069	38830
4	38202	38871	39454	40243
5	39549	40241	40845	41662
6	40891	41607	42231	43076
7	42234	42973	43618	44490
8	43587	44350	45015	45915
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	37359	38013	38583	39355
2	38751	39429	40020	40820
3	40156	40859	41472	42301
4	41554	42281	42915	43773
5	42958	43710	44366	45253
6	44356	45132	45809	46725
7	45758	46559	47257	48202
8	47163	47988	48708	49682
9	48572	49422	50163	51166

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	41281	42003	42633	43486
2	42953	43705	44361	45248
3	44634	45415	46096	47018
4	46302	47112	47819	48775
5	47983	48823	49555	50546
6	49661	50530	51288	52314
7	51338	52236	53020	54080
8	53008	53936	54745	55840
9	54689	55646	56481	57611

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	50971	51863	52641	53694
2	53511	54447	55264	56369
3	56051	57032	57887	59045
4	58586	59611	60505	61715
5	61128	62198	63131	64394
6	63660	64774	65746	67061
7	66194	67352	68362	69729
8	68734	69937	70986	72406
9	71270	72517	73605	75077
10	73811	75103	76230	77755

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	54286	55236	56065	57186
2	56827	57821	58688	59862
3	59374	60413	61319	62545
4	61912	62995	63940	65219
5	64461	65589	66573	67904
6	67000	68173	69196	70580
7	69551	70768	71830	73267
8	72092	73354	74454	75943
9	74618	75924	77063	78604
10	76890	78236	79410	80998

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	57202	58203	59076	60258
2	59923	60972	61887	63125
3	62649	63745	64701	65995
4	65376	66520	67518	68868
5	68095	69287	70326	71733
6	70824	72063	73144	74607
7	73543	74830	75952	77471
8	76079	77410	78571	80142
9	78503	79877	81075	82697
10	80929	82345	83580	85252

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)
CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)
SASKATCHEWAN

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	31275	31822	32299	32945
2	32883	33458	33960	34639
3	34493	35097	35623	36335
4	36095	36727	37278	38024
5	37706	38366	38941	39720
6	39310	39998	40598	41410
7	40921	41637	42262	43107
8	42537	43281	43930	44809
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	35317	35935	36474	37203
2	37305	37958	38527	39298
3	39298	39986	40586	41398
4	41282	42004	42634	43487
5	43275	44032	44692	45586
6	45265	46057	46748	47683
7	47252	48079	48800	49776
8	49242	50104	50856	51873
9	51219	52115	52897	53955

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	39578	40271	40875	41693
2	41532	42259	42893	43751
3	43490	44251	44915	45813
4	45451	46246	46940	47879
5	47408	48238	48962	49941
6	49369	50233	50986	52006
7	51319	52217	53000	54060
8	53276	54208	55021	56121
9	55254	56221	57064	58205

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	48465	49313	50053	51054
2	50883	51773	52550	53601
3	53312	54245	55059	56160
4	55731	56706	57557	58708
5	58150	59168	60056	61257
6	60577	61637	62562	63813
7	62997	64099	65060	66361
8	65426	66571	67570	68921
9	67847	69034	70070	71471
10	70248	71477	72549	74000

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	52648	53569	54373	55460
2	55011	55974	56814	57950
3	57374	58378	59254	60439
4	59735	60780	61692	62926
5	62099	63186	64134	65417
6	64468	65596	66580	67912
7	66832	68002	69022	70402
8	69192	70403	71459	72888
9	71551	72803	73895	75373
10	73912	75205	76333	77860

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	55685	56659	57509	58659
2	58045	59061	59947	61146
3	60413	61470	62392	63640
4	62777	63876	64834	66131
5	65135	66275	67269	68614
6	67499	68680	69710	71104
7	69864	71087	72153	73596
8	72232	73496	74598	76090
9	74591	75896	77034	78575
10	76866	78211	79384	80972

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)
CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)
ALBERTA

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	31726	32281	32765	33420
2	33463	34049	34560	35251
3	35192	35808	36345	37072
4	36932	37578	38142	38905
5	38660	39337	39927	40726
6	40394	41101	41718	42552
7	42131	42868	43511	44381
8	43864	44632	45301	46207
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	35507	36128	36670	37403
2	37723	38383	38959	39738
3	39944	40643	41253	42078
4	42161	42899	43542	44413
5	44377	45154	45831	46748
6	46596	47411	48122	49084
7	48813	49667	50412	51420
8	51031	51924	52703	53757
9	53249	54181	54994	56094

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	41523	42250	42884	43742
2	43732	44497	45164	46067
3	45950	46754	47455	48404
4	48169	49012	49747	50742
5	50384	51266	52035	53076
6	52606	53527	54330	55417
7	54823	55782	56619	57751
8	57034	58032	58902	60080
9	59264	60301	61206	62430

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	48025	48865	49598	50590
2	50678	51565	52338	53385
3	53330	54263	55077	56179
4	55992	56972	57827	58984
5	58649	59675	60570	61781
6	61300	62373	63309	64575
7	63955	65074	66050	67371
8	66612	67778	68795	70171
9	69273	70485	71542	72973
10	71934	73193	74291	75777

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	50660	51547	52320	53366
2	53359	54293	55107	56209
3	56043	57024	57879	59037
4	58730	59758	60654	61867
5	61425	62500	63438	64707
6	64116	65238	66217	67541
7	66804	67973	68993	70373
8	69492	70708	71769	73204
9	72179	73442	74544	76035
10	74863	76173	77316	78862

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	53666	54605	55424	56532
2	56358	57344	58204	59368
3	59047	60080	60981	62201
4	61738	62818	63760	65035
5	64427	65554	66537	67868
6	67117	68292	69316	70702
7	69809	71031	72096	73538
8	72494	73763	74869	76366
9	75181	76497	77644	79197
10	77622	78980	80165	81768

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)
CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)
COLOMBIE-BRITANNIQUE

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	36116	36748	37299	38045
2	37983	38648	39228	40013
3	39853	40550	41158	41981
4	41717	42447	43084	43946
5	43586	44349	45014	45914
6	45455	46250	46944	47883
7	47323	48151	48873	49850
8	49191	50052	50803	51819
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	39289	39977	40577	41389
2	41125	41845	42473	43322
3	42965	43717	44373	45260
4	44803	45587	46271	47196
5	46642	47458	48170	49133
6	48478	49326	50066	51067
7	50319	51200	51968	53007
8	52156	53069	53865	54942
9	53995	54940	55764	56879

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	43673	44437	45104	46006
2	46166	46974	47679	48633
3	48657	49508	50251	51256
4	51149	52044	52825	53882
5	53640	54579	55398	56506
6	56136	57118	57975	59135
7	58621	59647	60542	61753
8	61112	62181	63114	64376
9	63605	64718	65689	67003

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	46961	47783	48500	49470
2	49534	50401	51157	52180
3	52105	53017	53812	54888
4	54678	55635	56470	57599
5	57251	58253	59127	60310
6	59818	60865	61778	63014
7	62385	63477	64429	65718
8	64962	66099	67090	68432
9	67529	68711	69742	71137
10	70100	71327	72397	73845
11	72672	73944	75053	76554

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	50414	51296	52065	53106
2	53234	54166	54978	56078
3	56054	57035	57891	59049
4	58872	59902	60801	62017
5	61692	62772	63714	64988
6	64511	65640	66625	67958
7	67332	68510	69538	70929
8	70148	71376	72447	73896
9	72969	74246	75360	76867
10	75785	77111	78268	79833
11	78608	79984	81184	82808

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	54534	55488	56320	57446
2	57211	58212	59085	60267
3	59886	60934	61848	63085
4	62554	63649	64604	65896
5	65224	66365	67360	68707
6	67901	69089	70125	71528
7	70571	71806	72883	74341
8	73243	74525	75643	77156
9	75914	77242	78401	79969
10	78591	79966	81165	82788
11	81264	82686	83926	85605

ANNEXE « A1-2 »**SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ONTARIO**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)****ENSEIGNANTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	32292	32857	33350	34017
1	34877	35487	36019	36739
2	36311	36946	37500	38250
3	37738	38398	38974	39753
4	39165	39850	40448	41257
5	40602	41313	41933	42772
6	42028	42763	43404	44272
7	43455	44215	44878	45776
8	44885	45670	46355	47282

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	36373	37010	37565	38316
1	39285	39972	40572	41383
2	41324	42047	42678	43532
3	43359	44118	44780	45676
4	45393	46187	46880	47818
5	47430	48260	48984	49964
6	49463	50329	51084	52106
7	51499	52400	53186	54250
8	53540	54477	55294	56400
9	55558	56530	57378	58526

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	38010	38675	39255	40040
1	41052	41770	42397	43245
2	43300	44058	44719	45613
3	45550	46347	47042	47983
4	47799	48635	49365	50352
5	50047	50923	51687	52721
6	52294	53209	54007	55087
7	54543	55498	56330	57457
8	56792	57786	58653	59826
9	59046	60079	60980	62200
10	61287	62360	63295	64561

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	43161	43916	44575	45467
1	46614	47430	48141	49104
2	49081	49940	50689	51703
3	51539	52441	53228	54293
4	54001	54946	55770	56885
5	56471	57459	58321	59487
6	58933	59964	60863	62080
7	61394	62468	63405	64673
8	63860	64978	65953	67272
9	66320	67481	68493	69863
10	68779	69983	71033	72454

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	45162	45952	46641	47574
1	48776	49630	50374	51381
2	51252	52149	52931	53990
3	53728	54668	55488	56598
4	56206	57190	58048	59209
5	58687	59714	60610	61822
6	61159	62229	63162	64425
7	63643	64757	65728	67043
8	66121	67278	68287	69653
9	68594	69794	70841	72258
10	71083	72327	73412	74880

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	48717	49570	50314	51320
1	52616	53537	54340	55427
2	55713	56688	57538	58689
3	58824	59853	60751	61966
4	61930	63014	63959	65238
5	65037	66175	67168	68511
6	68140	69332	70372	71779
7	71246	72493	73580	75052
8	74492	75796	76933	78472
9	77447	78802	79984	81584
10	80562	81972	83202	84866

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ALBERTA**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)****ENSEIGNANTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	29386	29900	30349	30956
1	32326	32892	33385	34053
2	34094	34691	35211	35915
3	35860	36488	37035	37776
4	37623	38281	38855	39632
5	39396	40085	40686	41500
6	41163	41883	42511	43361
7	42926	43677	44332	45219
8	44687	45469	46151	47074

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	32885	33460	33962	34641
1	36175	36808	37360	38107
2	38435	39108	39695	40489
3	40699	41411	42032	42873
4	42964	43716	44372	45259
5	45221	46012	46702	47636
6	47481	48312	49037	50018
7	49738	50608	51367	52394
8	52001	52911	53705	54779
9	54255	55204	56032	57153

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	38458	39131	39718	40512
1	42304	43044	43690	44564
2	44566	45346	46026	46947
3	46831	47651	48366	49333
4	49085	49944	50693	51707
5	51349	52248	53032	54093
6	53612	54550	55368	56475
7	55867	56845	57698	58852
8	58132	59149	60036	61237
9	60385	61442	62364	63611

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	44485	45263	45942	46861
1	48934	49790	50537	51548
2	51634	52538	53326	54393
3	54341	55292	56121	57243
4	57050	58048	58919	60097
5	59760	60806	61718	62952
6	62464	63557	64510	65800
7	65174	66315	67310	68656
8	67876	69064	70100	71502
9	70588	71823	72900	74358
10	73290	74573	75692	77206

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	46925	47746	48462	49431
1	51619	52522	53310	54376
2	54356	55307	56137	57260
3	57095	58094	58965	60144
4	59832	60879	61792	63028
5	62582	63677	64632	65925
6	65318	66461	67458	68807
7	68056	69247	70286	71692
8	70791	72030	73110	74572
9	73537	74824	75946	77465
10	76270	77605	78769	80344

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/11	1/7/12	1/7/13
0	49710	50580	51339	52366
1	54681	55638	56473	57602
2	57416	58421	59297	60483
3	60160	61213	62131	63374
4	62895	63996	64956	66255
5	65638	66787	67789	69145
6	68374	69571	70615	72027
7	71117	72362	73447	74916
8	73851	75143	76270	77795
9	76593	77933	79102	80684
10	79338	80726	81937	83576

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ONTARIO

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013**

DIRECTEURS D'ÉCOLE - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**Niveau 1**

De :	\$	80018	83220	86549	90010
À :	A	81418	84676	88064	91585
	B	82639	85946	89385	92959
	C	84292	87665	91173	94818

Niveau 2

De :	\$	90610	94235	98004	101924
À :	A	92196	95884	99719	103708
	B	93579	97322	101215	105264
	C	95451	99268	103239	107369

SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT (ED-EDS)**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ALBERTA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013**

DIRECTEURS D'ÉCOLE - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**Niveau 1**

De :	\$	76489	79548	82731	86040
À :	A	77828	80940	84179	87546
	B	78995	82154	85442	88859
	C	80575	83797	87151	90636

Niveau 2

De :	\$	82962	86279	89730	93320
À :	A	84414	87789	91300	94953
	B	85680	89106	92670	96377
	C	87394	90888	94523	98305

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ONTARIO

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011
 B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012
 C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013

**DIRECTEURS D'ÉCOLE ADJOINTS - AFFAIRES INDIENNES
ET DU NORD CANADA****Niveau 1**

De :	\$	73547	76489	79548	82731
À :	A	74834	77828	80940	84179
	B	75957	78995	82154	85442
	C	77476	80575	83797	87151

Niveau 2

De :	\$	84137	87502	91004	94644
À :	A	85609	89033	92597	96300
	B	86893	90368	93986	97745
	C	88631	92175	95866	99700

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ALBERTA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011
 B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012
 C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013

**DIRECTEURS D'ÉCOLE ADJOINTS - AFFAIRES INDIENNES
ET DU NORD CANADA****Niveau 1**

De :	\$	71782	74653	77639	80744
À :	A	73038	75959	78998	82157
	B	74134	77098	80183	83389
	C	75617	78640	81787	85057

Niveau 2

De :	\$	79432	82609	85912	89349
À :	A	80822	84055	87415	90913
	B	82034	85316	88726	92277
	C	83675	87022	90501	94123

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

7. **Taux de rémunération à la promotion, à la mutation ou à la rétrogradation d'un employé-e**

- a) Nonobstant l'article 2e)iii du *Règlement régissant les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les articles 24, 25 et 26 du règlement susmentionné s'appliquent lorsqu'un employé-e est promu(e), muté(e) ou rétrogradé(e) à un poste classé dans un autre groupe ou sous-groupe.
- b) Aux fins du présent article, le taux de rémunération maximum applicable au poste que l'employé-e occupait immédiatement avant la nouvelle nomination correspond au salaire maximum indiqué dans la colonne de niveau de la grille d'instruction et d'expérience appropriée déterminé par le nombre d'années de formation pédagogique des enseignants qui lui est reconnu. Le cas échéant, le taux de rémunération est augmenté du pourcentage prescrit dans la note 6 et/ou de l'indemnité prévue à l'article 49.
- c) Nonobstant le point a) ci-dessus, aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur à celui qu'il ou elle touchait quand, selon un accord réciproque, il ou elle a été muté(e) dans une autre région pendant l'années scolaire. Le taux de rémunération supérieur lui sera versé pendant le reste de cette année scolaire seulement. Si le taux de rémunération en vigueur dans la nouvelle région est plus élevé, ce taux s'applique.

Note explicative

8. Les qualifications suivantes sont exigées aux fins du placement d'un employé-e aux différents niveaux de la grille d'instruction et d'expérience des enseignants :

- a) Niveau 1 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

Un brevet d'enseignement

- b) Niveau 2 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

Un brevet d'enseignement et une (1) année supplémentaire de formation pédagogique des enseignants

- c) Niveau 3 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

Un brevet d'enseignement et deux (2) années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants

- d) Niveau 4 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

Un brevet d'enseignement et trois (3) années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants

- e) Niveau 5 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

Un brevet d'enseignement et quatre (4) années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants

- f) Niveau 6 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

Un brevet d'enseignement et cinq (5) années supplémentaires de formation pédagogique des enseignants

9. Ceci s'applique aux enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Les brevets professionnels et diplômes suivants sont exigés pour le placement d'un employé-e aux différents niveaux de la grille d'instruction et d'expérience des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints.

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

Les employé-es 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 un moins cinq cents dollars (500 \$).
 22. Nonobstant la note sur la rémunération no 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	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	40118	40820	41432	42261
2	41893	42626	43265	44130
3	43678	44442	45109	46011
4	45468	46264	46958	47897
5	47247	48074	48795	49771
6	49032	49890	50638	51651
7	50819	51708	52484	53534
8	52609	53530	54333	55420
9	54384	55336	56166	57289
10	56173	57156	58013	59173
11	57954	58968	59853	61050
12	59747	60793	61705	62939

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	45354	46148	46840	47777
2	47279	48106	48828	49805
3	49197	50058	50809	51825
4	51123	52018	52798	53854
5	53046	53974	54784	55880
6	54965	55927	56766	57901
7	56892	57888	58756	59931
8	58808	59837	60735	61950
9	60732	61795	62722	63976
10	62656	63752	64708	66002
11	64575	65705	66691	68025
12	66501	67665	68680	70054
13	68421	69618	70662	72075

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	47911	48749	49480	50470
2	49832	50704	51465	52494
3	51751	52657	53447	54516
4	53678	54617	55436	56545
5	55596	56569	57418	58566
6	57522	58529	59407	60595
7	59444	60484	61391	62619
8	61364	62438	63375	64643
9	63288	64396	65362	66669
10	65210	66351	67346	68693
11	67133	68308	69333	70720
12	69052	70260	71314	72740
13	70976	72218	73301	74767

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	51078	51972	52752	53807
2	53103	54032	54842	55939
3	55135	56100	56942	58081
4	57157	58157	59029	60210
5	59183	60219	61122	62344
6	61209	62280	63214	64478
7	63238	64345	65310	66616
8	65265	66407	67403	68751
9	67288	68466	69493	70883
10	69318	70531	71589	73021
11	71345	72594	73683	75157
12	73372	74656	75776	77292
13	75397	76716	77867	79424

**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	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	44918	45704	46390	47318
2	46695	47512	48225	49190
3	48477	49325	50065	51066
4	50269	51149	51916	52954
5	52049	52960	53754	54829
6	53833	54775	55597	56709
7	55620	56593	57442	58591
8	57409	58414	59290	60476
9	59186	60222	61125	62348
10	60973	62040	62971	64230
11	62755	63853	64811	66107
12	64549	65679	66664	67997

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	50155	51033	51798	52834
2	52079	52990	53785	54861
3	53997	54942	55766	56881
4	55922	56901	57755	58910
5	57848	58860	59743	60938
6	59767	60813	61725	62960
7	61694	62774	63716	64990
8	63609	64722	65693	67007
9	65532	66679	67679	69033
10	67457	68637	69667	71060
11	69378	70592	71651	73084
12	71303	72551	73639	75112
13	73222	74503	75621	77133

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	52712	53634	54439	55528
2	54634	55590	56424	57552
3	56552	57542	58405	59573
4	58478	59501	60394	61602
5	60397	61454	62376	63624
6	62321	63412	64363	65650
7	64244	65368	66349	67676
8	66166	67324	68334	69701
9	68088	69280	70319	71725
10	70011	71236	72305	73751
11	71935	73194	74292	75778
12	73853	75145	76272	77797
13	75778	77104	78261	79826

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/11	1/7/12	1/7/13
1	55878	56856	57709	58863
2	57904	58917	59801	60997
3	59937	60986	61901	63139
4	61958	63042	63988	65268
5	63986	65106	66083	67405
6	66010	67165	68172	69535
7	68037	69228	70266	71671
8	70067	71293	72362	73809
9	72090	73352	74452	75941
10	74119	75416	76547	78078
11	76146	77479	78641	80214
12	78172	79540	80733	82348
13	80197	81600	82824	84480

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)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011**
B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012
C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013

EDS 1

De :	\$	59891	63017	65281	67541	69803
À :	A	60939	64120	66423	68723	71025
	B	61853	65082	67419	69754	72090
	C	63090	66384	68767	71149	73532

EDS 2

De :	\$	71756	74007	76243
À :	A	73012	75302	77577
	B	74107	76432	78741
	C	75589	77961	80316

EDS 3

De :	\$	76580	78998	81405
À :	A	77920	80380	82830
	B	79089	81586	84072
	C	80671	83218	85753

EDS 4

De :	\$	82117	84602	87087
À :	A	83554	86083	88611
	B	84807	87374	89940
	C	86503	89121	91739

EDS 5

De :	\$	88512	91233	93924
À :	A	90061	92830	95568
	B	91412	94222	97002
	C	93240	96106	98942

**

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
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011**
B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012
C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013

LS-1

De :	\$	53456	55113	56770	58426	60080	61738
À :	A	54391	56077	57763	59448	61131	62818
	B	55207	56918	58629	60340	62048	63760
	C	56311	58056	59802	61547	63289	65035

De :	\$	63393	65049
À :	A	64502	66187
	B	65470	67180
	C	66779	68524

LS-2

De :	\$	59115	61062	63013	64958	67027
À :	A	60150	62131	64116	66095	68200
	B	61052	63063	65078	67086	69223
	C	62273	64324	66380	68428	70607

LS-3

De :	\$	69151	71374	73590	75813	78032
À :	A	70361	72623	74878	77140	79398
	B	71416	73712	76001	78297	80589
	C	72844	75186	77521	79863	82201

LS-4

De :	\$	71591	74175	76750	79335	81917	84497
À :	A	72844	75473	78093	80723	83351	85976
	B	73937	76605	79264	81934	84601	87266
	C	75416	78137	80849	83573	86293	89011

LS-5

De :	\$	86320	89144	91964	94786	97611	100434
À :	A	87831	90704	93573	96445	99319	102192
	B	89148	92065	94977	97892	100809	103725
	C	90931	93906	96877	99850	102825	105800

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)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011
 B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012
 C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013

**SOUS-GROUPE DES AIDES ENSEIGNANTS
(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION - 10 MOIS)****RÉGION: MARITIMES**

De :	\$	30696	31982	33256	34536	35827
À :	A	31233	32542	33838	35140	36454
	B	31701	33030	34346	35667	37001
	C	32335	33691	35033	36380	37741

De :	\$	37106	38378
À :	A	37755	39050
	B	38321	39636
	C	39087	40429

RÉGION: QUÉBEC

De :	\$	34214	35414	36612	37810	39002
À :	A	34813	36034	37253	38472	39685
	B	35335	36575	37812	39049	40280
	C	36042	37307	38568	39830	41086

De :	\$	40211	41409
À :	A	40915	42134
	B	41529	42766
	C	42360	43621

RÉGION: ONTARIO

De :	\$	31934	33224	34526	35824	37125
À :	A	32493	33805	35130	36451	37775
	B	32980	34312	35657	36998	38342
	C	33640	34998	36370	37738	39109

De :	\$	38417	39721
À :	A	39089	40416
	B	39675	41022
	C	40469	41842

RÉGION: MANITOBA

De :	\$	32186	33311	34442	35560	36679
À :	A	32749	33894	35045	36182	37321
	B	33240	34402	35571	36725	37881
	C	33905	35090	36282	37460	38639

De :	\$	37815	38938
À :	A	38477	39619
	B	39054	40213
	C	39835	41017

RÉGION: SASKATCHEWAN

De :	\$	31973	33260	34548	35833	37120
À :	A	32533	33842	35153	36460	37770
	B	33021	34350	35680	37007	38337
	C	33681	35037	36394	37747	39104

De :	\$	38408	39684
À :	A	39080	40378
	B	39666	40984
	C	40459	41804

RÉGION: ALBERTA

De :	\$	32372	33716	35058	36405	37758
À :	A	32939	34306	35672	37042	38419
	B	33433	34821	36207	37598	38995
	C	34102	35517	36931	38350	39775

De :	\$	39098	40445
À :	A	39782	41153
	B	40379	41770
	C	41187	42605

RÉGION: COLUMBIE-BRITANNIQUE

De :	\$	31822	33176	34549	35923	37285
À :	A	32379	33757	35154	36552	37937
	B	32865	34263	35681	37100	38506
	C	33522	34948	36395	37842	39276

De :	\$	38654	40019
À :	A	39330	40719
	B	39920	41330
	C	40718	42157

GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011
 B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012
 C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013

SOUS-GROUPE DES MONITEURS DE LANGUE**LAI-1**

De :	\$	53185	54360	55526	56682	57845
À :	A	54116	55311	56498	57674	58857
	B	54928	56141	57345	58539	59740
	C	56027	57264	58492	59710	60935

De :	\$	59015	60172
À :	A	60048	61225
	B	60949	62143
	C	62168	63386

SOUS-GROUPE DES MONITEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE**PEI-1**

De :	\$	39660	40835	41997	43155	44320
À :	A	40354	41550	42732	43910	45096
	B	40959	42173	43373	44569	45772
	C	41778	43016	44240	45460	46687

De :	\$	45487	46647
À :	A	46283	47463
	B	46977	48175
	C	47917	49139

PEI-2

De :	\$	67409	68891	70380	71874	73363
À :	A	68589	70097	71612	73132	74647
	B	69618	71148	72686	74229	75767
	C	71010	72571	74140	75714	77282
De :	\$	74846				
À :	A	76156				
	B	77298				
	C	78844				

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU GROUPE DE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)

Moniteurs de langue et d'éducation physique

**

AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux tous les niveaux EU la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux tous les niveaux EU est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

Aides enseignants

4. L'employé-e dont l'année de travail se compose de douze (12) mois a droit à une rémunération, pour services rendus, à des taux de rémunération qui sont supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de l'échelle de rémunération figurant dans l'appendice « A ».
5. L'Employeur maintient la pratique actuelle qui consiste à rémunérer les employé-es du ministère des Affaires indiennes et du Nord deux (2) fois par mois, sauf en juillet et en août où il ne leur émet qu'un (1) chèque de rémunération.
6. L'employé-e du ministère des Affaires indiennes et du Nord, qui entreprend une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août, a droit à la rémunération à partir du début de son année scolaire au taux de rémunération entrant en vigueur le 1^{er} septembre suivant.

7. **Modification des taux de rémunération après la nomination**
- a) Après sa nomination, l'employé-e travaillant une année scolaire bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le 1^{er} septembre de chaque année, à condition qu'il ou elle ait été rémunéré-e pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération ou depuis sa nomination.
 - b) Sous réserve de l'exécution satisfaisante de ses fonctions, tout employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles à la date d'anniversaire de la dernière nomination de l'employé-e.
8. Aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur au taux qu'il ou elle touchait lorsque, par consentement mutuel, il ou elle est muté-e d'une région à une autre au cours d'une année scolaire. Le taux de rémunération le plus élevé lui sera payé le reste de cette année scolaire seulement. Le taux le plus élevé sera applicable si le taux de rémunération dans la nouvelle région est plus élevé.
9. Le traitement à verser aux employé-es du sous-groupe Aides enseignants est le taux qui figure dans l'échelle de taux de la région appropriée.

APPENDICE B**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS****TABLE DES MATIÈRES**

GÉNÉRALITÉS	210
Application	
Convention collective	
Objectifs	
Définitions	
Autorisations	
Contrôle	
Documents de référence	
Demandes de renseignements	
PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS	216
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	225
2.1 Ministère ou organisation	
PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL	226
3.1 Généralités	
PARTIE IV RECYCLAGE	227
4.1 Généralités	
4.2 Employé-e-s excédentaires	
4.3 Personnes mises en disponibilité	
PARTIE V PROTECTION SALARIALE	229
5.1 Poste d'un niveau inférieur	

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S.....	230
6.1 Généralités	
6.2 Échange de postes	
6.3 Options	
6.4 Prime de maintien en fonction	
PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION.....	237
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.....	247
ANNEXE B MESURE DE SOUTIEN À LA TRANSITION (MST).....	248
ANNEXE C - RÔLE DE LA CFP DANS L'ADMINISTRATION DES DROITS DE PRIORITÉ DES EMPLOYÉ-E-S EXCÉDENTAIRES ET DES PERSONNES MISES EN DISPONIBILITÉ.....	250

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a la prépondérance.

Objectifs

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

Administrateur général (*deputy head*) – A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Administration publique centrale (*Core Public Administration*) – Postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l’administration publique fédérale dont les noms figurent aux Annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

Avis de mise en disponibilité (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l’employé-e excédentaire au moins un (1) mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d’excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (*alternative delivery initiative*) – Transfert d’une activité ou entreprise d’un secteur de l’administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l’administration publique centrale.

Échange de postes (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu’un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans l’administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l’administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d’études.

Employé-e excédentaire (*surplus employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée et que l’administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé-e optant (*opting employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d’une situation de réaménagement des effectifs et qui n’a pas reçu de l’administrateur général de garantie d’une offre d’emploi raisonnable. L’employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la section 6.3 du présent appendice.

Employé-e touché (*affected employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d’une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d’une offre d’emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d’une offre d’emploi pour une période indéterminée dans l’administration publique centrale faite par l’administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l’administrateur général garantira une offre d’emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu’il existe ou qu’il peut

prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

Indemnité d'études (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix mille dollars (10 000 \$).

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 d'emplois continu, 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.

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). http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/hr-rh/cpa-rap/index_f.asp

Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique, Chapitre 3 : Mesures d'observation concernant l'après-mandat. http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_851/vec-cve1_f.asp#_Toc46204919

Le Règlement de l'Employeur sur les promotions peut être consulté au lien suivant : http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/hrmm/policies-politiques/resourcing/definition_f.asp#officiels

Politique sur le Licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution (Manuel du Conseil du Trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13)

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Loi sur la pension de la fonction publique

Directive sur la réinstallation intégrée du CNM

Directive sur les voyages

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation en cause.

Les agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation peuvent, à leur tour, renvoyer les questions portant sur l'application de la directive au Directeur principal, Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de

veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

La lettre doit indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;

ou

- b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la section 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la section 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice D sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention collective s'applique.

1.1.14 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.16 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.17 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.19 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

- b) qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.20 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation intégrée du CNM.

1.1.21 Aux fins de la directive sur la réinstallation intégrée du CNM, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.22 Aux fins de la directive sur les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans l'administration publique centrale sont réputées être « voyageur » selon la définition de la *Directive sur les voyages*.

1.1.23 Pour la période de priorité d'excédentaire et/ou de mise en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.24 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou l'organisation d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e, conformément aux pouvoirs dévolus à la CFP.

1.1.25 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la CFP en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, 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 de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels 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.

1.1.32 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions de l'Appendice C de la présente appendice continuent de s'appliquer.

1.1.33 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d) l'établissement d'un curriculum vitæ;

- e) les droits et obligations de l'employé-e;
 - f) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex. 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 (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) 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);
 - k) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
 - l) la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e.
 - m) 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;
- et
- n) 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.

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.36 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres articles de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.37 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.1.38 Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.39 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.38.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a) d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties;
- b) d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage.

et

- c) veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.3 Commission de la fonction publique du Canada

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique (CFP), il incombe à la CFP de :

- a) veiller au respect des droits de priorité;

- b) s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
- c) s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La CFP fournira, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels :

- a) au Secrétariat du Conseil du Trésor les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations à la présente directive;
- b) des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la CFP découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la Commission. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'Annexe C du présent document.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;

- c) de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d. les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II

Avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa 1.1.11, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent aviser le premier dirigeant 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 6.3 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 6.3 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.

6.2 Échange de postes

6.2.1 Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.2.2 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.

6.2.3 Seul l'employé-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.

6.2.4 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.

6.2.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.2.6 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.

6.2.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employé-e-s qui ne sont pas des même groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.2.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

6.3 Options

6.3.1 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.
- 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;

ou

c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix mille dollars (10 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, 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.

6.3.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci dessus.

6.3.3 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.

6.3.4 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.

6.3.5 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.

6.3.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre six cent dollars (600 \$) 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.

6.3.7 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, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché 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*, 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.

6.3.8 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.

6.3.9 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.

6.3.10 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.

6.3.11 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.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 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.

6.4.2 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.

6.4.3 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.

6.4.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 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;
 - 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.

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, 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.

6.4.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a) sont réinstallées ailleurs;
 - 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.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, 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.

6.4.8 Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 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.

6.4.9 Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII

Dispositions particulières

concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (*alternative delivery initiative*) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition des catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

7.2 Généralités

Les ministères ou les organisations, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a) le programme à l'étude;
- b) la raison de la DME;
- et
- c) le genre d'approche anticipée

Un comité conjoint de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE-DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère ou de l'organisation et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMES afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (p. ex. 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 (p. ex. les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. **Transfert à des employeurs actuels**

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a) **Catégorie 1 (maintien intégral)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- (i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;

- (ii) le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, 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 CRTFP, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;
 - (iii) reconnaissance de l'emploi continu, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, 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 6.4, 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 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application d'autres dispositions de l'appendice) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingt (80) pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent alinéa et de l'alinéa 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période d'un (1) an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une (1) année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des alinéas 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux alinéas 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de *l'administration publique centrale*, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'alinéa 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert.

**

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 24.05b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a) les conditions énoncées à l'alinéa 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b) les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'alinéa 7.5.1;

ou

- d) que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique centrale prend fin.

Annexe A – Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où aucune entente en matière de transférabilité n'est prévue, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

Annexe B

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
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 » : <http://www.psc-cfp.gc.ca/prad-adpr/pims-sgip/prt2-fra.htm>.

PROTOCOLES D'ACCORD

Les appendices suivants entrent en vigueur à la date de signature et viennent à expiration le 30 juin 2014.

SIGNÉE À OTTAWA, le 1^{er} jour du mois de mars 2011.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Hélène Laurendeau

ORIGINAL SIGNÉ PAR

John Park

ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Maria Fitzpatrick

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Erna Post

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 CLASSE
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 reconnaissent que les notes actuelles sur la rémunération ne sont peut-être pas adaptées à la réalité des enseignants du programme Langue(s) et culture autochtones.

Les parties s'entendent pour former un comité mixte composé, à part égale, de représentants des deux parties. Celui-ci se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention afin d'examiner et de déterminer le placement sur la grille des salaires du sous-groupe ED-EST 10 mois pour les professeurs 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 être des heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts qu'elle encourra.

****APPENDICE « H »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

L'Employeur convient d'accorder une somme de huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$) afin de financer un programme d'apprentissage mixte (PAM) pour la période du 21 juin 2011 au 20 juin 2014. L'Employeur convient également d'accorder six cent mille dollars (600 000 \$) pour la durée de la convention collective des PA entre 2011 et 2014, qui seront consacrés spécifiquement à encourager la participation d'agents négociateurs autres que l'AFPC au PAM AFPC-SCT.

L'Employeur convient également d'accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir du 21 juin 2014 jusqu'à la signature de la prochaine convention collective pour le groupe PA en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

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. Le PAM AFPC-SCT entreprendra un examen de sa structure de gouvernance au cours de la durée de la convention collective en vue d'inclure d'autres agents négociateurs dans le fonctionnement du PAM.

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 négociation n'aura pas été signifié.

APPENDICE « J »

**LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT UNE ÉTUDE POUR COMPARER LA
RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST QUI
TRAVAILLENT DURANT UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe, Enseignement et bibliothéconomie.

Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude pour comparer la rémunération (taux de rémunération, indemnités et congés) des professeurs de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois avec la rémunération (taux de rémunération, indemnités et congés) des professeurs de l'élémentaire et du secondaire des provinces où travaillent les professeurs ED-EST.

De plus, les parties conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la présente convention pour établir les paramètres de l'étude.

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 « K »

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

****APPENDICE « L »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE LE

CONSEIL DU TRÉSOR

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT L'APPLICATION DE

L'APPENDICE « J » PORTANT SUR L'ÉTUDE DE LA

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST DOUZE (12) MOIS

Les parties conviennent d'achever l'étude sur la rémunération mentionnée à l'Appendice « J » d'ici le 30 juin 2011.

De plus, les parties conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date d'achèvement de ladite étude pour formuler conjointement des recommandations qui en découlent, y compris des propositions de modifications de la convention collective.

Ces recommandations devront être présentées à l'Employeur et à l'Alliance aux fins d'examen et de suivi. Elles peuvent comprendre la réouverture de la convention collective et la possibilité d'apporter les modifications nécessaires à compter du 1^{er} juillet 2011.

****APPENDICE « M »****PROTOCOLE D'ENTENTE****ENTRE LE****CONSEIL DU TRÉSOR****ET****L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
INDEMNITÉ TRANSITOIRE D'AJUSTEMENT AU MARCHÉ
VERSÉE AUX PROFESSEURS ED-EST DOUZE (12) MOIS**

1. L'Employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes de professeurs ED-EST douze (12) mois pour l'exécution de leurs tâches courantes.
2. Les parties conviennent que les employés ED-EST douze (12) mois qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées touchent une « indemnité transitoire d'ajustement au marché » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a) À compter du 1^{er} juillet 2011 et jusqu'au 30 juin 2014, les employés ED-EST douze (12) mois qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité payable aux deux semaines.
 - b) Les employé-e-s toucheront la somme figurant au tableau ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'Appendice « A » de la convention collective. Cette indemnité quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88).

Indemnité transitoire d'ajustement au marché

	Quotidien	Annuel
ED-EST	2 400 \$	9,20 \$

- c) L'indemnité transitoire susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé, sauf aux fins de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.
 - d) Les employés ED-EST douze (12) mois à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.
3. Un employé ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde. Toutefois, cette indemnité est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales en vertu des paragraphes 22.04, 22.05, 22.07 et 22.08 de la présente convention collective.
4. Les parties conviennent que tout différend lié à l'application du présent protocole peut être assujéti à l'article 37.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2014 ou à la date de réouverture de la présente convention pour la négociation des résultats découlant de l'étude sur la rémunération de l'Appendice « J » et visant les professeurs ED-EST douze (12) mois, soit à la date la plus rapprochée des deux (2).