



Enseignement et bibliothéconomie (EB)

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

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

Date d'expiration : 2025-06-30

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

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

Secrétariat du Conseil du Trésor
Relations avec les employés et rémunération globale
219, rue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la Présidente du Conseil du Trésor, 2023

Numéro de catalogue :
ISBN :

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

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

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



Table des matières

Table des matières	i
Article 1 : objet et portée de la convention	1
**Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : champ d'application	5
Article 4 : sûreté de l'état.....	5
Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective	6
Article 6 : responsabilités de la direction	6
Article 7 : reconnaissance syndicale.....	6
Article 8 : représentants des employé-e-s	6
**Article 9 : utilisation des locaux de l'employeur.....	7
Article 10 : précompte des cotisations.....	7
**Article 11 : information.....	8
Article 12 : conflits de travail	9
Article 13 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....	9
**Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance.....	9
Article 15 : grèves illégales	12
**Article 16 : élimination de la discrimination.....	12
**Article 17 : harcèlement sexuel	13
**Article 18 : congés - généralités.....	13
**Article 19 : congé de maladie payé	14
**Article 20 : congé annuel payé.....	15
**Article 21 : jours fériés désignés payés	21
**Article 22 : autres congés payés ou non payés.....	23
**Article 23 : congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel.....	43
Article 24 : indemnité de départ.....	49
**Article 25 : indemnité de responsabilité correctionnelle	51
**Article 26 : administration de la paye	52
Article 27 : temps de déplacement	54
Article 28 : indemnité de rappel au travail	55

Article 29 : disponibilité.....	57
**Article 30 : primes de poste et de fin de semaine.....	57
Article 31 : exposé des fonctions	58
Article 32 : mesures disciplinaires	58
Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e	59
Article 34 : santé et sécurité.....	59
Article 35 : consultation mixte	60
**Article 36 : les ententes du Conseil national mixte	61
Article 37 : procédure de règlement des griefs	62
**Article 38 : employé-e-s à temps partiel	68
Article 39 : horaire de travail variable.....	71
Article 40 : régime de soins dentaires.....	74
Article 41 : cessation ou transfert d'activité	74
Article 42 : dispositions diverses - groupe ED	75
Article 43 : durée du travail pour le groupe LS.....	75
Article 44 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU	77
Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT	82
Article 46 : arrêt pédagogique.....	84
Article 47 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS	84
**Article 48 : heures supplémentaires	85
**Article 49 : indemnités	87
**Article 50 : changements technologiques.....	90
Article 51 : qualité d'auteur - groupe LS	91
Article 52 : obligations religieuses	91
**Article 53 : sécurité d'emploi.....	92
Article 54 : droits d'inscription.....	92
Article 55 : principe de poste	93
Article 56 : modification de la convention	93
Article 57 : réaffectation ou congé liés à la maternité.....	94
Article 58 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	95

Article 59 : fonctions à bord des navires	95
Article 60 : congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois	96
Article 61 : marchandises dangereuses.....	96
Article 62 : remboursement des dépenses des professeurs.....	96
**Article 63 : durée de la convention	97
**Appendice « A » taux de rémunération annuels et notes sur la rémunération... 99	99
**Appendice « B ».....	171
Réaménagement des effectifs.....	171
Appendice « C »	206
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne l'article 45.10 : heures de travail à services correctionnels.....	206
Appendice « D »	207
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor 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 du ministère des Services aux Autochtones	207
Appendice « E »	209
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les heures de travail à la Bibliothèque et Archives Canada	209
**Appendice « F ».....	210
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres	210
Appendice « G »	211
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des professeurs du sous-groupe ED-EST	211
**Appendice « H ».....	212
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte	212

**Appendice « I »	213
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits	213
Appendice « J »	215
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)	215
**Appendice « K »	220
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective	220
Appendice « L »	222
Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales	222
**Appendice « M »	224
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé	224
**Appendice « N »	225
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les solutions de simplification de la paye	225
**Appendice « O »	226
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail	226
**Appendice « P »	227
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe Enseignement et bibliothéconomie : indemnité pour les éducateurs-trices de la petite enfance (EPE)	227

Article 1 : objet et portée de la convention

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

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

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

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

« aides-enseignants » (teachers' aides)

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

« Alliance » (Alliance)

désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

« congé » (leave)

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

« congé compensateur » (compensatory leave)

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

**

« conjoint de fait » (common-law partner)

désigne une personne qui cohabite avec un employé-e dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an.

« cotisations syndicales » (membership dues)

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

« emploi continu » (continuous employment)

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

« employé-e » (employee)

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

« employeur » (Employer)

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

« époux » (spouse)

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

« famille » (family)

se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, la demi-sœur, le demi-frère, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

« heures supplémentaires » (overtime)

désigne :

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

« indemnité » (allowance)

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

« jour de repos » (day of rest)

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

« jour férié » (holiday)

désigne :

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

« mise en disponibilité » (layoff)

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

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

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

« professeur » (teacher)

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

« tarif normal » (straight-time rate)

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

« tarif et demi » (time and one half)

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

« tarif double » (double time)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

désigne :

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

« unité de négociation » (bargaining unit)

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

« zone d'affectation » (headquarters area)

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

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

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

Article 3 : champ d'application

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

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

Article 4 : sûreté de l'état

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

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

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

Article 6 : responsabilités de la direction

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

Article 7 : reconnaissance syndicale

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

Article 8 : représentants des employé-e-s

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

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

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

8.04

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

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

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

****Article 9 : utilisation des locaux de l'employeur**

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

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

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

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

Article 10 : précompte des cotisations

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

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

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

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

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

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

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

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

****Article 11 : information**

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

11.02 Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.

Article 12 : conflits de travail

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

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

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

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

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)

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

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

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

14.02 L'employeur accorde un congé non payé :

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

14.03 L'employeur accorde un congé payé :

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

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

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

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

Arbitrage des griefs

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

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

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

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

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;

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

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif, congrès, conférences et réunions de comités

14.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux :

- a. réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. réunions de l'exécutif national des éléments,
- c. réunions du conseil exécutif de l'Alliance,
- d. congrès et aux conférences de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail, et
- e. réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.

Cours de formation des représentants

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

14.14 L'employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.

14.15 Les congés accordés à l'employé e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront des congés payés et l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages de l'employé-e pour la période de congé payé autorisé, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

Article 15 : grèves illégales

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

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

**

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

16.02

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

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

**

16.04 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

****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 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

****Article 18 : congés - généralités**

18.01

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

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

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

18.06 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.

**

18.07 L'employé-e n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois ni au cours d'une année financière, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective, ou en vertu des autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

****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 Certificats médicaux

Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins.

19.05 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.

19.06 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.

19.07 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.

19.08

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

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

****Article 20 : congé annuel payé**

20.01

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

Acquisition des crédits de congé annuel

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

- a. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU; ou
- b. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;
- c. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU; ou
- d. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe S;
- e. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- f. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- g. quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- h. seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- i. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

20.03

- a. Aux fins des paragraphes 20.02 et 20.17 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels.
- b. Aux fins du paragraphe 20.03 (a) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

- c. Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective (les 17, 18 ou 19 mai 1989), ou l'employé-e qui a adhéré à l'unité de négociation entre la date de signature de la convention collective (les 17, 18, ou 19 mai 1989) et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Droit aux congés annuels payés

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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

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

ED - 20.05 Attribution des congés annuels payés

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

- a. pour accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, s'il ou elle le demande avant le 31 mars, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1er mai et le 31 octobre et s'il ou elle le demande avant le 1er octobre, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1er novembre et le 30 avril;
- b. pour accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
 - i. la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine, et
 - ii. si l'employé-e donne à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.
- c. L'employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à l'alinéa b).
- d. L'employeur doit répondre aux demandes de congés annuels présentées en vertu de l'alinéa 20.05 a) avant le 20 avril (pour la période du 1er mai au 31 octobre) et avant le 20 octobre (pour la période du 1er novembre au 30 avril).

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

LS/EU - 20.05

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

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

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

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

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

20.08

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

congé annuel qu'il ou elle s'est vu refuser doit être inscrite au calendrier de l'année de congé annuel suivante, par accord mutuel. Un tel accord mutuel ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

- e. Même si le solde de ses crédits de congé annuel ne doit pas normalement dépasser de plus deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le nombre de jours auxquels il ou elle a droit pour l'exercice en cours, l'employé-e peut demander, dans un cas exceptionnel, de reporter des crédits excédentaires de congé annuel à une fin précise. Il ou elle doit faire état dans sa demande de la durée et de l'objet du report.

Rappel pendant le congé annuel payé

20.09

- a. L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel payé.
- b. Lorsque, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il ou elle engage pour :
 - i. se rendre à son lieu de travail,
 - et
 - ii. retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en congé après avoir accompli les tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

- c. L'employé-e n'est pas considéré être en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 20.09b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

Congé de cessation d'emploi

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

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

Palements anticipés

20.12

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

Annulation ou déplacement de la période de congé annuel

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

Nomination à un poste chez un employeur distinct

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

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

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

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

20.16 Les employé-e-s bénéficient d'un congé non payé pendant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre, à condition que l'employeur en reçoive la demande avant le 15 mars de chaque année, que le congé non payé suive immédiatement le congé annuel et qu'au niveau ministériel, les demandes totales réparties sur les cinq (5) mois précités ne dépassent pas quatre pour cent (4 %) des employé-e-s assujettis au présent paragraphe. Le nombre total de semaines

de congé annuel payé figurant au dossier de l'employé-e plus le nombre total de semaines de congé non payé qui s'ajoutent aux semaines de congé annuel ne doit pas dépasser dix (10) semaines. La période d'autorisation d'absence non payée est considérée comme du temps de travail exécuté pour l'accumulation des crédits de congé, à condition qu'il ou elle demeure au service de l'employeur le mois qui suit immédiatement le retour au travail.

Exclusions

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

**

20.17

- a. L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 20.03. Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu à l'alinéa 20.17(a) une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- 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 l'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. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i. le jour du Souvenir,

- j. le jour de Noël,
- k. l'Après-Noël,
- l. 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,
- m. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

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

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

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

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

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

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
- ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle peut bénéficier :
 - i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,
 - et

- ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, et
- iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.

c.

- i. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où il ou elle les demande.
- ii. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés sur une période d'un (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e.
- iii. Le taux de rémunération des heures normales dont il est question au sous-alinéa 21.05c)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

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

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

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

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

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

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

Au cours d'un exercice financier donné, les employés ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé de bénévolat combinés.

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, la clause 22.01 (congé de bénévolat) est supprimée de la convention collective. Pour plus de précision, l'ancienne clause 22.01 ainsi que le langage transitoire seront supprimés lors de la signature de la convention collective subséquente.

22.01 Congé de bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, il ou elle se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

22.02 Congé de deuil payé

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
 - i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé une seule fois dans l'administration publique fédérale.
- b. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- c. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- d. Quand l'employé e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration;

- iii. l'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

- e. L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un oncle ou d'une tante, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.
- f. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas b) et e), il ou elle bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- g. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux alinéas b) et e).

22.03 Congé de maternité non payé

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

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

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

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

22.04 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la

division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période; et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et elle n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

22.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

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

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

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

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

22.06 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut-être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

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

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

- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.07 Indemnité parentale

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

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

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

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

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. Suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 22.04a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 22.04 a) (iii) (B), le cas échéant;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$(\text{indemnité reçue}) \quad \times \quad \begin{array}{l} (\text{période non travaillée, telle que} \\ \text{précisée en [B], après son retour} \\ \text{au travail}) \end{array}$$

[Période totale à travailler précisée
en (B)]

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

Option 1 - Indemnité parentale standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 22.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) pour cent de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
 - v. dans le cas d'une employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 22.04(c)(iii) pour le même enfant;
 - vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 22.04 (c) (iii) et 22.07 (c) (v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

- ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 - Indemnité parentale prolongée :

- l. Les indemnités parentales versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 22.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 22.04 (c) (iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 22.04 (c) (iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
- i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;

- ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

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

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

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

22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
 - i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
- b. Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- c. L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes
 - i. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - ii. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
 - v. L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.
 - vi. Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour le groupe de l'enseignement et bibliothéconomie ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

22.10 Congé pour proches aidants

- a. Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 22.10a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, l'alinéa a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

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

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

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

22.13 Congé payé pour obligations familiales

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

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

**

- vii. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;

**

- viii. quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.13b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- d. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

22.14 Congé pour comparution

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

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

- v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

22.15 Congé pour accident de travail

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

- a. 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. maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

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

22.16 Congé de sélection du personnel

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

22.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

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

Au cours d'un exercice financier donné, les employés ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé pour bénévolat combinés.

b. Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

**

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le paragraphe 22.17 (b) est supprimé. À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, la clause 22.01 sera remplacée par ce qui suit :

22.01 : Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

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

22.18 Congé pour cause de violence familiale

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

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counseling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou

- v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 22.18b) et 22.18c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

**

22.19 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.

- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- c. Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- d. Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

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

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

Congé d'études

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si l'employé-e :

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

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

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

Perfectionnement professionnel

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

23.10

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :
 - i. un cours organisé par l'employeur;
 - ii. un cours, y compris par correspondance ou en ligne, offert par une institution académique reconnue;
 - iii. un programme de recherche exécuté dans une institution reconnue;
 - iv. un colloque, un séminaire, une conférence, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé relié au travail de l'employé-e.
- b. L'employeur doit communiquer aux employés les processus pour l'accès aux possibilités d'apprentissage identifiés dans le paragraphe 23.10a)
- c. Lorsqu'un employé-e présente une demande d'un congé de perfectionnement professionnel dans une des activités définies à l'alinéa 23.10a) et qu'il est choisi par l'employeur, il ou elle continue de toucher sa rémunération normale, ainsi que les indemnités et allocations applicables, ainsi que toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admissible. Il ou elle ne touche aucune rémunération en vertu des articles 27

et 48, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.

- d. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel touche le remboursement des dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense encourue que l'employeur juge appropriée.
- e. Lorsque l'employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.10a)(ii), (iii) et (iv) ci-dessus, l'employeur consulte l'employé-e afin de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

**

- f. L'employeur s'efforce de répondre par écrit et en temps opportun aux demandes de perfectionnement professionnel. En cas de refus, l'employeur fournira la raison par écrit, à la demande de l'employé-e.

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, symposiums, ateliers et congrès ou autres réunions de même nature

- 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, à un symposium, à un atelier, à un congrès ou à une autre réunion de même nature 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'employeur s'efforce de répondre par écrit et en temps opportun aux demandes d'assister aux événements spécifiés au point b. ci-haut. En cas de refus, l'employeur fournira la raison par écrit, à la demande de l'employé-e.
- e. L'employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 27 et 48 relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent paragraphe, sauf pour ce qui peut être prévu à l'alinéa 23.16b).

**

23.15 Perfectionnement professionnel

Les parties reconnaissent que pour maintenir et renforcer l'expertise professionnelle, les employés doivent avoir la possibilité d'assister et de participer à des activités de perfectionnement professionnel décrit aux paragraphes 23.14 et 23.15.

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :
 - i. à des colloques, séminaires, à des ateliers de travail, à des conférences, à des congrès ou séances d'études, à des cours ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'employeur,
 - ou
 - iii. d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.

**

- b. Tout employé-e peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé-e, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel. L'employeur s'efforce de répondre par écrit et en temps opportun aux demandes de perfectionnement professionnel. En cas de refus, l'employeur fournira la raison par écrit, à la demande de l'employé-e.
- c. Lorsqu'un employé-e est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employé-e avant de

déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.

- d. Tout employé-e choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il ou elle peut devenir admissible. Il ou elle n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé en perfectionnement professionnel prévu par le présent paragraphe.
- e. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée.

23.16 Congé d'examen

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

23.17 Comité consultatif ministériel sur l'apprentissage continu

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

Article 24 : indemnité de départ

24.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 24.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a

droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité et pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. Renvoi en cours de stage

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

c. Décès

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

d. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

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

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

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

24.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

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

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

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

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

**

25.02 La valeur de l'IRC s'élève à deux mille cent quarante dollars (2 140 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26.03

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

- i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 7 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération qu'il ou elle recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 26.03b) pour un montant d'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'entente 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.

**

Non-cumul des paiements

26.08 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rappel au travail, et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Article 27 : temps de déplacement

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

27.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et il ou elle est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 e 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

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

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

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

- a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :

- i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et
 - ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales.

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

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

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

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

Article 28 : indemnité de rappel au travail

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

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu, ou
- b. un jour de repos, ou

- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 21.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail de la présente convention, ou
 - ii. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d. Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 28.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum en vertu du paragraphe 38.11.

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

28.03 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

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

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

28.04 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).

28.05 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.01c) et d), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - i. au taux par kilomètre normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, s'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture,
ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

Article 29 : disponibilité

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

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

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

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

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

****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 deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures

supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail entre 8 h et 16 h.

**

30.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s qui travaillent par poste reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

Article 31 : exposé des fonctions

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

Article 32 : mesures disciplinaires

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

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

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

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

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

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

33.01

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, il ou elle doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b. Le ou les représentant(s) de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer ou d'avoir été au courant du rendement de l'employé-e pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement.
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

33.02

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

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

Article 34 : santé et sécurité

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

Article 35 : consultation mixte

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

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

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

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

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

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

Comités de consultation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

****Article 36 : les ententes du Conseil national mixte**

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

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

36.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor, 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 la réinstallation du CNM
 Directive sur la santé et la sécurité au travail
 Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique
 Directive sur les voyages
 Directive sur les uniformes

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

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

Article 37 : procédure de règlement des griefs

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

Griefs individuels

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

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

Griefs collectifs

37.03 Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s de cette unité qui s'estiment lésés par la même

interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

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

Griefs de principe

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

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

Procédure de règlement des griefs

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

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

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

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

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié, et

- b. remet à l'employé-e s'estimant lésé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbitrage accéléré

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

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTESPF 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 CRTESPF 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 CRTESPF 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 CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.
- g. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

****Article 38 : employé-e-s à temps partiel**

Définition

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

Généralités

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

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

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

38.05 Les congés ne peuvent être accordés :

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

Jours fériés désignés

38.06 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule six pour cent (4,6 %) 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 Services aux Autochtones informera le représentant approprié de l'Alliance aussitôt que possible.

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

Article 42 : dispositions diverses - groupe ED

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

a. Séances de perfectionnement professionnel

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

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

b. Transport

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

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

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

Article 43 : durée du travail pour le groupe LS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

43.09 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils pour laquelle la moyenne des heures est établie, il ou elle doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou de paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

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

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

Ministère des Services aux Autochtones

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 Services aux Autochtones, désigne la période allant du 1er septembre au 31 août de l'année suivante. Le nombre de jours de travail au cours de l'année scolaire ne doit pas dépasser le nombre désigné par la province, le territoire ou l'unité scolaire provinciale dans la région géographique où l'employé-e travaille. Les jours de travail comprennent les jours d'enseignement et les jours de perfectionnement professionnel.
- b. Les employé-e-s du ministère des Services aux Autochtones 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 Services aux Autochtones devront bénéficier, au minimum, d'une moyenne de quarante (40) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. À compter du 1er septembre 2011, les professeurs du ministère des Services aux Autochtones bénéficient, au minimum, d'une moyenne de quarante-quatre (44) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. À compter du 1er septembre 2012, les professeurs du ministère des Services aux Autochtones bénéficient, au minimum, d'une moyenne de quarante-huit (48) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. Une unité de temps de préparation devra durer au moins vingt (20) minutes. Le temps de préparation ne comprend pas l'enseignement ni les tâches de supervision et ne doit pas avoir d'impact sur le nombre quotidien de minutes d'enseignement.
- d. Le temps de préparation fait partie des heures d'enseignement et sert aux activités professionnelles raisonnablement définies par les professeurs. Cela ne comprend pas les pauses-café et les pauses-repas. La direction ne peut attribuer du travail aux professeurs durant le temps de préparation, à moins qu'il ne s'agisse d'une urgence.

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

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

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

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

44.06

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

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

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

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

44.07

- a. Le temps de surveillance se définit comme la période durant laquelle les professeurs sont tenus de surveiller les élèves, en sus de la journée d'enseignement telle que prescrite par la province, le territoire ou l'unité scolaire provinciale de la région où travaillent les professeurs. La direction attribue équitablement les tâches de surveillance en consultation avec les professeurs concernés.

- b. L'employeur s'assure qu'aucun professeur ne se voit attribuer plus de quatre-vingts (80) minutes de surveillance par cinq (5) jours d'enseignement.
- c. Les tâches de surveillance, entre autres la surveillance des autobus, des couloirs ou de la cour, attribuées durant les périodes susmentionnées sont réputées faire partie du temps de surveillance défini dans le présent article.

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

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

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

- a. L'année de travail des conseillers en orientation professionnelle du ministère des Services aux Autochtones se compose de douze (12) mois et la journée de travail d'un tel employé-e est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'employeur peut établir.
- b. Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit il ou elle doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- c. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.
- d. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.

Collège de la Garde côtière canadienne

44.10

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

Service correctionnel Canada

44.11

- a. L'année de travail de tout employé-e de Service correctionnel Canada est de douze (12) mois et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte déterminée par l'employeur. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et les heures de travail se situent entre 7 h et 18 h; aucun employé-e ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement par écrit de l'employé-e visé. Nonobstant ce qui précède, il ou elle peut librement consentir à des heures de travail situées entre 7 h et 22 h suite à une demande de l'employeur.
- b. **Périodes de repos**

L'employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel du 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 au ministère de la Défense nationale se compose de douze (12) mois et la journée de travail de cet employé-e est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'employeur peut établir entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.

Généralités

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

44.20 L'employeur :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

45.06 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 au ministère de la Défense nationale et qui enseignent régulièrement.

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

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

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

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

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

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

47.03 Nonobstant les dispositions du présent article, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, il ou elle doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

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

47.04 Périodes de repos

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

****Article 48 : heures supplémentaires**

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

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

LS/EU - 48.03 Groupes LS et EU

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

ED - 48.03 Groupe ED

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

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

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

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

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

48.08

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

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

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

48.11 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de douze dollars (12 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou qu'il ou elle est en situation de voyage.
- b. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, il ou elle bénéficie du remboursement de douze dollars (12 \$) pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11a) et b) ci-dessous, une période de temps raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- d. Les alinéas 48.11a) et b) ne s'appliquent pas à :
 - i. 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;

**

- ou
ii. l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.

****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, 49.07 et 49.09 pour moins d'une année de travail complète, le montant de l'indemnité est calculé au prorata de la fraction de l'année de travail pendant laquelle il ou elle a occupé l'emploi.

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

49.01 Indemnité de directeur ou directrice d'école

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

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

2 080 \$	de base, plus :
565 \$	pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé, de 1 à 12, et
310 \$	pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé, à partir de 13.

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

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

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

49.03 Indemnité de chef de département

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

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

49.04 Rémunération pour cours du soir

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

49.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées

a. Définition

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

b. Admissibilité

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

c. Indemnité

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

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

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

d. Clause de droits acquis

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

e. Non-cumul

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

49.06 Indemnité pour cours d'été

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

49.07 Indemnité pour école à une classe

Tout enseignant-e au service du ministère des Services aux Autochtones 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.

49.09 Spécialistes des langues autochtones

Un-e enseignant-e employé-e par le ministère des Services aux Autochtones qui est qualifié-e et affecté-e à l'enseignement d'une langue autochtone dans les écoles suivantes recevra une indemnité de (1 015 \$) dollars par an :

- Tyendinaga, Ontario
- Six Nations of the Grand River, Ontario
- Cold Lake Premières Nations, Alberta

Pour avoir droit à l'indemnité, l'enseignant-e doit prouver au ministère des Services aux Autochtones qu'il-elle est qualifié-e pour enseigner une langue autochtone.

Il est entendu qu'une seule indemnité sera versée en vertu de la clause 49.09.

****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, de matériel, de système ou de logiciel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
et
- b. un changement notable dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, de ce matériel, de ce système ou de ce logiciel.

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

**

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

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

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

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

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

Article 51 : qualité d'auteur - groupe LS

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

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

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

Article 52 : obligations religieuses

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

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

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

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

****Article 53 : sécurité d'emploi**

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

53.02 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.

53.03 Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur maintien en poste plutôt qu'à la réembauche de contractuels.

Article 54 : droits d'inscription

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

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

Article 55 : principe de poste

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

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

a. Certaines activités en vertu de la présente convention

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

b. Certaines autres activités

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

Article 56 : modification de la convention

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

Article 57 : réaffectation ou congé liés à la maternité

57.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employé, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

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

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

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

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

57.05 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance.

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

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

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

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

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

Article 59 : fonctions à bord des navires

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

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

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

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

59.05

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

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

60.01 L'employeur devra accorder aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congé payé, à accorder dans un maximum de deux (2) périodes de sept virgule cinq (7,5) heures chacune ou quatre (4) périodes de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune, pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où il ou elle le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé, à moins qu'il y ait une raison valable, tel que déterminé par l'employeur, pourquoi un tel avis ne peut être donné.

60.02

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

Article 61 : marchandises dangereuses

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

Article 62 : remboursement des dépenses des professeurs

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

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

63.01 Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2025.

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

Signée à Ottawa, le 11e jour du mois de juillet 2023.

Le Conseil du Trésor

Marie-Chantal Girard
Luc Presseau
Patricia Mullin-Baker
Isabelle Rodier
Katia Morinville
Josée Baril
Nathalie Brisebois
Angela Charlton
Heather Guy
Caitlyn Horrall
Joelle Lamadeleine
Kevin MacInnis
Kathleen Manderville
Capt Marie-Ève Ménard

L'Alliance de la Fonction publique du Canada

Yvon Barrière
Christopher Schwartz
Maxime Thibault-Gingras
Michael Freeman
Francesco Lai
Marie-Hélène Leclerc
Danielle Moffet
Caila Pischke

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

Annexe « A1 »

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

Annexe « A1-2 »

- Sous-groupe de l'enseignement élémentaire et 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)

Annexe « A1 »

**

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

Légende

- \$) A compter en vigueur du 1er juillet 2020
- A) A compter en vigueur du 1er juillet 2021
- B) A compter en vigueur du 1er juillet 2022
- X) A compter en vigueur du 1er juillet 2022 – rajustement salarial
- C) A compter en vigueur du 1er juillet 2023
- Y) A compter en vigueur du 1er juillet 2023 – rajustement aux lignes salariales
- D) A compter en vigueur du 1er juillet 2024
- Z) A compter en vigueur du 1er juillet 2024 – rajustement salarial

Expérience d'enseignement	Niveau 1 \$) 1/7/20	A) 1/7/21	B) 1/7/22	X) 1/7/22	C) 1/7/23	Y) 1/7/23	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
1	52 648	53 438	55 308	55 999	57 679	57 967	59 126	59 274
2	55 732	56 568	58 548	59 280	61 058	61 363	62 590	62 746
3	58 816	59 698	61 787	62 559	64 436	64 758	66 053	66 218
4	61 896	62 824	65 023	65 836	67 811	68 150	69 513	69 687
5	64 975	65 950	68 258	69 111	71 184	71 540	72 971	73 153
6	68 056	69 077	71 495	72 389	74 561	74 934	76 433	76 624
7	71 151	72 218	74 746	75 680	77 950	78 340	79 907	80 107
8	74 234	75 348	77 985	78 960	81 329	81 736	83 371	83 579

Expérience d'enseignement	Niveau 2 \$) 1/7/20	A) 1/7/21	B) 1/7/22	X) 1/7/22	C) 1/7/23	Y) 1/7/23	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
1	56 781	57 633	59 650	60 396	62 208	62 519	63 769	63 928
2	59 561	60 454	62 570	63 352	65 253	65 579	66 891	67 058
3	62 333	63 268	65 482	66 301	68 290	68 631	70 004	70 179
4	65 104	66 081	68 394	69 249	71 326	71 683	73 117	73 300
5	67 876	68 894	71 305	72 196	74 362	74 734	76 229	76 420
6	70 649	71 709	74 219	75 147	77 401	77 788	79 344	79 542
7	73 421	74 522	77 130	78 094	80 437	80 839	82 456	82 662
8	76 206	77 349	80 056	81 057	83 489	83 906	85 584	85 798
9	78 948	80 132	82 937	83 974	86 493	86 925	88 664	88 886

Expérience d'enseignement	Niveau 3 \$) 1/7/20	A) 1/7/21	B) 1/7/22	X) 1/7/22	C) 1/7/23	Y) 1/7/23	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
1	61 842	62 770	64 967	65 779	67 752	68 091	69 453	69 627
2	65 183	66 161	68 477	69 333	71 413	71 770	73 205	73 388
3	68 521	69 549	71 983	72 883	75 069	75 444	76 953	77 145
4	71 867	72 945	75 498	76 442	78 735	79 129	80 712	80 914
5	75 205	76 333	79 005	79 993	82 393	82 805	84 461	84 672
6	78 545	79 723	82 513	83 544	86 050	86 480	88 210	88 431
7	81 886	83 114	86 023	87 098	89 711	90 160	91 963	92 193
8	85 225	86 503	89 531	90 650	93 370	93 837	95 714	95 953
9	88 568	89 897	93 043	94 206	97 032	97 517	99 467	99 716

Expérience d'enseignement	Niveau 4 \$) 1/7/20	A) 1/7/21	B) 1/7/22	X) 1/7/22	C) 1/7/23	Y) 1/7/23	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
1	69 824	70 871	73 351	74 268	76 496	76 878	78 416	78 612
2	73 335	74 435	77 040	78 003	80 343	80 745	82 360	82 566
3	76 846	77 999	80 729	81 738	84 190	84 611	86 303	86 519
4	80 359	81 564	84 419	85 474	88 038	88 478	90 248	90 474
5	83 873	85 131	88 111	89 212	91 888	92 347	94 194	94 429
6	87 388	88 699	91 803	92 951	95 740	96 219	98 143	98 388
7	90 899	92 262	95 491	96 685	99 586	100 084	102 086	102 341
8	94 415	95 831	99 185	100 425	103 438	103 955	106 034	106 299
9	97 932	99 401	102 880	104 166	107 291	107 827	109 984	110 259
10	101 446	102 968	106 572	107 904	111 141	111 697	113 931	114 216

Expérience d'enseignement	Niveau 5 \$) 1/7/20	A) 1/7/21	B) 1/7/22	X) 1/7/22	C) 1/7/23	Y) 1/7/23	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
1	74 965	76 089	78 752	79 736	82 128	82 539	84 190	84 400
2	78 902	80 086	82 889	83 925	86 443	86 875	88 613	88 835
3	82 829	84 071	87 013	88 101	90 744	91 198	93 022	93 255
4	86 766	88 067	91 149	92 288	95 057	95 532	97 443	97 687
5	90 700	92 061	95 283	96 474	99 368	99 865	101 862	102 117
6	94 635	96 055	99 417	100 660	103 680	104 198	106 282	106 548
7	98 577	100 056	103 558	104 852	107 998	108 538	110 709	110 986
8	102 506	104 044	107 686	109 032	112 303	112 865	115 122	115 410
9	106 445	108 042	111 823	113 221	116 618	117 201	119 545	119 844
10	110 378	112 034	115 955	117 404	120 926	121 531	123 962	124 272

Expérience d'enseignement	Niveau 6 \$) 1/7/20	A) 1/7/21	B) 1/7/22	X) 1/7/22	C) 1/7/23	Y) 1/7/23	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
1	80 367	81 573	84 428	85 483	88 047	88 487	90 257	90 483
2	84 143	85 405	88 394	89 499	92 184	92 645	94 498	94 734
3	87 928	89 247	92 371	93 526	96 332	96 814	98 750	98 997
4	91 704	93 080	96 338	97 542	100 468	100 970	102 989	103 246
5	95 492	96 924	100 316	101 570	104 617	105 140	107 243	107 511
6	99 267	100 756	104 282	105 586	108 754	109 298	111 484	111 763
7	103 046	104 592	108 253	109 606	112 894	113 458	115 727	116 016
8	106 826	108 428	112 223	113 626	117 035	117 620	119 972	120 272
9	110 610	112 269	116 198	117 650	121 180	121 786	124 222	124 533
10	114 385	116 101	120 165	121 667	125 317	125 944	128 463	128 784

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- Les augmentations de la première année (2021) (c'est-à-dire « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Maritimes

Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	37 241	37 800	39 123	39 612	40 800	41 004	41 824	41 929
2	39 410	40 001	41 401	41 919	43 177	43 393	44 261	44 372
3	41 583	42 207	43 684	44 230	45 557	45 785	46 701	46 818
4	43 737	44 393	45 947	46 521	47 917	48 157	49 120	49 243
5	45 907	46 596	48 227	48 830	50 295	50 546	51 557	51 686
6	48 078	48 799	50 507	51 138	52 672	52 935	53 994	54 129
7	50 237	50 991	52 776	53 436	55 039	55 314	56 420	56 561
8	52 407	53 193	55 055	55 743	57 415	57 702	58 856	59 003

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	39 450	40 042	41 443	41 961	43 220	43 436	44 305	44 416
2	41 667	42 292	43 772	44 319	45 649	45 877	46 795	46 912
3	43 895	44 553	46 112	46 688	48 089	48 329	49 296	49 419
4	46 117	46 809	48 447	49 053	50 525	50 778	51 794	51 923
5	48 343	49 068	50 785	51 420	52 963	53 228	54 293	54 429
6	50 567	51 326	53 122	53 786	55 400	55 677	56 791	56 933
7	52 787	53 579	55 454	56 147	57 831	58 120	59 282	59 430
8	55 010	55 835	57 789	58 511	60 266	60 567	61 778	61 932
9	57 259	58 118	60 152	60 904	62 731	63 045	64 306	64 467

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	45 497	46 179	47 795	48 392	49 844	50 093	51 095	51 223
2	47 733	48 449	50 145	50 772	52 295	52 556	53 607	53 741
3	49 984	50 734	52 510	53 166	54 761	55 035	56 136	56 276
4	52 215	52 998	54 853	55 539	57 205	57 491	58 641	58 788
5	54 462	55 279	57 214	57 929	59 667	59 965	61 164	61 317
6	56 699	57 549	59 563	60 308	62 117	62 428	63 677	63 836
7	58 937	59 821	61 915	62 689	64 570	64 893	66 191	66 356
8	61 184	62 102	64 276	65 079	67 031	67 366	68 713	68 885
9	63 424	64 375	66 628	67 461	69 485	69 832	71 229	71 407

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	53 149	53 946	55 834	56 532	58 228	58 519	59 689	59 838
2	55 899	56 737	58 723	59 457	61 241	61 547	62 778	62 935
3	58 634	59 514	61 597	62 367	64 238	64 559	65 850	66 015
4	61 380	62 301	64 482	65 288	67 247	67 583	68 935	69 107
5	64 121	65 083	67 361	68 203	70 249	70 600	72 012	72 192
6	66 865	67 868	70 243	71 121	73 255	73 621	75 093	75 281
7	69 608	70 652	73 125	74 039	76 260	76 641	78 174	78 369
8	72 357	73 442	76 012	76 962	79 271	79 667	81 260	81 463
9	75 099	76 225	78 893	79 879	82 275	82 686	84 340	84 551
10	77 820	78 987	81 752	82 774	85 257	85 683	87 397	87 615

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	58 456	59 333	61 410	62 178	64 043	64 363	65 650	65 814
2	61 616	62 540	64 729	65 538	67 504	67 842	69 199	69 372
3	64 770	65 742	68 043	68 894	70 961	71 316	72 742	72 924
4	67 929	68 948	71 361	72 253	74 421	74 793	76 289	76 480
5	71 074	72 140	74 665	75 598	77 866	78 255	79 820	80 020
6	74 233	75 346	77 983	78 958	81 327	81 734	83 369	83 577
7	77 381	78 542	81 291	82 307	84 776	85 200	86 904	87 121
8	80 536	81 744	84 605	85 663	88 233	88 674	90 447	90 673
9	83 691	84 946	87 919	89 018	91 689	92 147	93 990	94 225
10	86 828	88 130	91 215	92 355	95 126	95 602	97 514	97 758

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	61 816	62 743	64 939	65 751	67 724	68 063	69 424	69 598
2	64 969	65 944	68 252	69 105	71 178	71 534	72 965	73 147
3	68 124	69 146	71 566	72 461	74 635	75 008	76 508	76 699
4	71 277	72 346	74 878	75 814	78 088	78 478	80 048	80 248
5	74 428	75 544	78 188	79 165	81 540	81 948	83 587	83 796
6	77 588	78 752	81 508	82 527	85 003	85 428	87 137	87 355
7	80 741	81 952	84 820	85 880	88 456	88 898	90 676	90 903
8	83 888	85 146	88 126	89 228	91 905	92 365	94 212	94 448
9	87 046	88 352	91 444	92 587	95 365	95 842	97 759	98 003
10	90 186	91 539	94 743	95 927	98 805	99 299	101 285	101 538

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Québec

Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	39 842	40 440	41 855	42 378	43 649	43 867	44 744	44 856
2	42 682	43 322	44 838	45 398	46 760	46 994	47 934	48 054
3	45 520	46 203	47 820	48 418	49 871	50 120	51 122	51 250
4	48 361	49 086	50 804	51 439	52 982	53 247	54 312	54 448
5	51 203	51 971	53 790	54 462	56 096	56 376	57 504	57 648
6	54 043	54 854	56 774	57 484	59 209	59 505	60 695	60 847
7	56 886	57 739	59 760	60 507	62 322	62 634	63 887	64 047
8	59 731	60 627	62 749	63 533	65 439	65 766	67 081	67 249
9	62 561	63 499	65 721	66 543	68 539	68 882	70 260	70 436
10	65 406	66 387	68 711	69 570	71 657	72 015	73 455	73 639

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	42 937	43 581	45 106	45 670	47 040	47 275	48 221	48 342
2	45 520	46 203	47 820	48 418	49 871	50 120	51 122	51 250
3	48 104	48 826	50 535	51 167	52 702	52 966	54 025	54 160
4	50 682	51 442	53 242	53 908	55 525	55 803	56 919	57 061
5	53 269	54 068	55 960	56 660	58 360	58 652	59 825	59 975
6	55 853	56 691	58 675	59 408	61 190	61 496	62 726	62 883
7	58 428	59 304	61 380	62 147	64 011	64 331	65 618	65 782
8	61 018	61 933	64 101	64 902	66 849	67 183	68 527	68 698
9	63 596	64 550	66 809	67 644	69 673	70 021	71 421	71 600
10	66 163	67 155	69 505	70 374	72 485	72 847	74 304	74 490
11	68 738	69 769	72 211	73 114	75 307	75 684	77 198	77 391

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	46 438	47 135	48 785	49 395	50 877	51 131	52 154	52 284
2	49 099	49 835	51 579	52 224	53 791	54 060	55 141	55 279
3	51 761	52 537	54 376	55 056	56 708	56 992	58 132	58 277
4	54 417	55 233	57 166	57 881	59 617	59 915	61 113	61 266
5	57 074	57 930	59 958	60 707	62 528	62 841	64 098	64 258
6	59 745	60 641	62 763	63 548	65 454	65 781	67 097	67 265
7	62 401	63 337	65 554	66 373	68 364	68 706	70 080	70 255
8	65 059	66 035	68 346	69 200	71 276	71 632	73 065	73 248
9	67 718	68 734	71 140	72 029	74 190	74 561	76 052	76 242
10	70 359	71 414	73 913	74 837	77 082	77 467	79 016	79 214
11	73 017	74 112	76 706	77 665	79 995	80 395	82 003	82 208

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	50 514	51 272	53 067	53 730	55 342	55 619	56 731	56 873
2	53 027	53 822	55 706	56 402	58 094	58 384	59 552	59 701
3	55 538	56 371	58 344	59 073	60 845	61 149	62 372	62 528
4	58 047	58 918	60 980	61 742	63 594	63 912	65 190	65 353
5	60 549	61 457	63 608	64 403	66 335	66 667	68 000	68 170
6	63 061	64 007	66 247	67 075	69 087	69 432	70 821	70 998
7	65 569	66 553	68 882	69 743	71 835	72 194	73 638	73 822
8	68 080	69 101	71 520	72 414	74 586	74 959	76 458	76 649
9	70 584	71 643	74 151	75 078	77 330	77 717	79 271	79 469
10	73 102	74 199	76 796	77 756	80 089	80 489	82 099	82 304
11	75 603	76 737	79 423	80 416	82 828	83 242	84 907	85 119
12	78 106	79 278	82 053	83 079	85 571	85 999	87 719	87 938

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	55 188	56 016	57 977	58 702	60 463	60 765	61 980	62 135
2	57 803	58 670	60 723	61 482	63 326	63 643	64 916	65 078
3	60 414	61 320	63 466	64 259	66 187	66 518	67 848	68 018
4	63 022	63 967	66 206	67 034	69 045	69 390	70 778	70 955
5	65 638	66 623	68 955	69 817	71 912	72 272	73 717	73 901
6	68 247	69 271	71 695	72 591	74 769	75 143	76 646	76 838
7	70 859	71 922	74 439	75 369	77 630	78 018	79 578	79 777
8	73 467	74 569	77 179	78 144	80 488	80 890	82 508	82 714
9	76 079	77 220	79 923	80 922	83 350	83 767	85 442	85 656
10	78 690	79 870	82 665	83 698	86 209	86 640	88 373	88 594
11	81 314	82 534	85 423	86 491	89 086	89 531	91 322	91 550
12	83 926	85 185	88 166	89 268	91 946	92 406	94 254	94 490

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	59 781	60 678	62 802	63 587	65 495	65 822	67 138	67 306
2	62 703	63 644	65 872	66 695	68 696	69 039	70 420	70 596
3	65 619	66 603	68 934	69 796	71 890	72 249	73 694	73 878
4	68 536	69 564	71 999	72 899	75 086	75 461	76 970	77 162
5	71 451	72 523	75 061	75 999	78 279	78 670	80 243	80 444
6	74 364	75 479	78 121	79 098	81 471	81 878	83 516	83 725
7	77 269	78 428	81 173	82 188	84 654	85 077	86 779	86 996
8	80 189	81 392	84 241	85 294	87 853	88 292	90 058	90 283
9	83 108	84 355	87 307	88 398	91 050	91 505	93 335	93 568
10	86 018	87 308	90 364	91 494	94 239	94 710	96 604	96 846
11	88 940	90 274	93 434	94 602	97 440	97 927	99 886	100 136
12	91 852	93 230	96 493	97 699	100 630	101 133	103 156	103 414

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.

- c. Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Ontario

Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	43 090	43 736	45 267	45 833	47 208	47 444	48 393	48 514
2	44 860	45 533	47 127	47 716	49 147	49 393	50 381	50 507
3	46 626	47 325	48 981	49 593	51 081	51 336	52 363	52 494
4	48 383	49 109	50 828	51 463	53 007	53 272	54 337	54 473
5	50 159	50 911	52 693	53 352	54 953	55 228	56 333	56 474
6	51 925	52 704	54 549	55 231	56 888	57 172	58 315	58 461
7	53 691	54 496	56 403	57 108	58 821	59 115	60 297	60 448
8	55 448	56 280	58 250	58 978	60 747	61 051	62 272	62 428

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	48 537	49 265	50 989	51 626	53 175	53 441	54 510	54 646
2	51 048	51 814	53 627	54 297	55 926	56 206	57 330	57 473
3	53 564	54 367	56 270	56 973	58 682	58 975	60 155	60 305
4	56 075	56 916	58 908	59 644	61 433	61 740	62 975	63 132
5	58 589	59 468	61 549	62 318	64 188	64 509	65 799	65 963
6	61 108	62 025	64 196	64 998	66 948	67 283	68 629	68 801
7	63 619	64 573	66 833	67 668	69 698	70 046	71 447	71 626
8	66 125	67 117	69 466	70 334	72 444	72 806	74 262	74 448
9	68 630	69 659	72 097	72 998	75 188	75 564	77 075	77 268

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	50 712	51 473	53 275	53 941	55 559	55 837	56 954	57 096
2	53 491	54 293	56 193	56 895	58 602	58 895	60 073	60 223
3	56 261	57 105	59 104	59 843	61 638	61 946	63 185	63 343
4	59 038	59 924	62 021	62 796	64 680	65 003	66 303	66 469
5	61 814	62 741	64 937	65 749	67 721	68 060	69 421	69 595
6	64 592	65 561	67 856	68 704	70 765	71 119	72 541	72 722
7	67 369	68 380	70 773	71 658	73 808	74 177	75 661	75 850
8	70 146	71 198	73 690	74 611	76 849	77 233	78 778	78 975
9	72 919	74 013	76 603	77 561	79 888	80 287	81 893	82 098
10	75 714	76 850	79 540	80 534	82 950	83 365	85 032	85 245

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	57 596	58 460	60 506	61 262	63 100	63 416	64 684	64 846
2	60 639	61 549	63 703	64 499	66 434	66 766	68 101	68 271
3	63 676	64 631	66 893	67 729	69 761	70 110	71 512	71 691
4	66 725	67 726	70 096	70 972	73 101	73 467	74 936	75 123
5	69 760	70 806	73 284	74 200	76 426	76 808	78 344	78 540
6	72 806	73 898	76 484	77 440	79 763	80 162	81 765	81 969
7	75 847	76 985	79 679	80 675	83 095	83 510	85 180	85 393
8	78 887	80 070	82 872	83 908	86 425	86 857	88 594	88 815
9	81 930	83 159	86 070	87 146	89 760	90 209	92 013	92 243
10	84 961	86 235	89 253	90 369	93 080	93 545	95 416	95 655

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	60 260	61 164	63 305	64 096	66 019	66 349	67 676	67 845
2	63 317	64 267	66 516	67 347	69 367	69 714	71 108	71 286
3	66 392	67 388	69 747	70 619	72 738	73 102	74 564	74 750
4	69 448	70 490	72 957	73 869	76 085	76 465	77 994	78 189
5	72 516	73 604	76 180	77 132	79 446	79 843	81 440	81 644
6	75 581	76 715	79 400	80 393	82 805	83 219	84 883	85 095
7	78 644	79 824	82 618	83 651	86 161	86 592	88 324	88 545
8	81 705	82 931	85 834	86 907	89 514	89 962	91 761	91 990
9	84 769	86 041	89 052	90 165	92 870	93 334	95 201	95 439
10	87 813	89 130	92 250	93 403	96 205	96 686	98 620	98 867

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	64 999	65 974	68 283	69 137	71 211	71 567	72 998	73 180
2	68 840	69 873	72 319	73 223	75 420	75 797	77 313	77 506
3	72 677	73 767	76 349	77 303	79 622	80 020	81 620	81 824
4	76 515	77 663	80 381	81 386	83 828	84 247	85 932	86 147
5	80 358	81 563	84 418	85 473	88 037	88 477	90 247	90 473
6	84 191	85 454	88 445	89 551	92 238	92 699	94 553	94 789
7	88 027	89 347	92 474	93 630	96 439	96 921	98 859	99 106
8	91 813	93 190	96 452	97 658	100 588	101 091	103 113	103 371
9	95 230	96 658	100 041	101 292	104 331	104 853	106 950	107 217
10	98 649	100 129	103 634	104 929	108 077	108 617	110 789	111 066

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Manitoba

Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	41 900	42 529	44 018	44 568	45 905	46 135	47 058	47 176
2	43 545	44 198	45 745	46 317	47 707	47 946	48 905	49 027
3	45 189	45 867	47 472	48 065	49 507	49 755	50 750	50 877
4	46 835	47 538	49 202	49 817	51 312	51 569	52 600	52 732
5	48 486	49 213	50 935	51 572	53 119	53 385	54 453	54 589
6	50 131	50 883	52 664	53 322	54 922	55 197	56 301	56 442
7	51 778	52 555	54 394	55 074	56 726	57 010	58 150	58 295
8	53 437	54 239	56 137	56 839	58 544	58 837	60 014	60 164

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	45 801	46 488	48 115	48 716	50 177	50 428	51 437	51 566
2	47 507	48 220	49 908	50 532	52 048	52 308	53 354	53 487
3	49 232	49 970	51 719	52 365	53 936	54 206	55 290	55 428
4	50 944	51 708	53 518	54 187	55 813	56 092	57 214	57 357
5	52 668	53 458	55 329	56 021	57 702	57 991	59 151	59 299
6	54 378	55 194	57 126	57 840	59 575	59 873	61 070	61 223
7	56 097	56 938	58 931	59 668	61 458	61 765	63 000	63 158
8	57 819	58 686	60 740	61 499	63 344	63 661	64 934	65 096
9	59 548	60 441	62 556	63 338	65 238	65 564	66 875	67 042

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	50 610	51 369	53 167	53 832	55 447	55 724	56 838	56 980
2	52 661	53 451	55 322	56 014	57 694	57 982	59 142	59 290
3	54 720	55 541	57 485	58 204	59 950	60 250	61 455	61 609
4	56 765	57 616	59 633	60 378	62 189	62 500	63 750	63 909
5	58 827	59 709	61 799	62 571	64 448	64 770	66 065	66 230
6	60 883	61 796	63 959	64 758	66 701	67 035	68 376	68 547
7	62 939	63 883	66 119	66 945	68 953	69 298	70 684	70 861
8	64 987	65 962	68 271	69 124	71 198	71 554	72 985	73 167
9	67 047	68 053	70 435	71 315	73 454	73 821	75 297	75 485

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	62 490	63 427	65 647	66 468	68 462	68 804	70 180	70 355
2	65 602	66 586	68 917	69 778	71 871	72 230	73 675	73 859
3	68 717	69 748	72 189	73 091	75 284	75 660	77 173	77 366
4	71 825	72 902	75 454	76 397	78 689	79 082	80 664	80 866
5	74 943	76 067	78 729	79 713	82 104	82 515	84 165	84 375
6	78 047	79 218	81 991	83 016	85 506	85 934	87 653	87 872
7	81 152	82 369	85 252	86 318	88 908	89 353	91 140	91 368
8	84 266	85 530	88 524	89 631	92 320	92 782	94 638	94 875
9	87 376	88 687	91 791	92 938	95 726	96 205	98 129	98 374
10	90 491	91 848	95 063	96 251	99 139	99 635	101 628	101 882

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	66 555	67 553	69 917	70 791	72 915	73 280	74 746	74 933
2	69 669	70 714	73 189	74 104	76 327	76 709	78 243	78 439
3	72 792	73 884	76 470	77 426	79 749	80 148	81 751	81 955
4	75 901	77 040	79 736	80 733	83 155	83 571	85 242	85 455
5	79 026	80 211	83 018	84 056	86 578	87 011	88 751	88 973
6	82 141	83 373	86 291	87 370	89 991	90 441	92 250	92 481
7	85 268	86 547	89 576	90 696	93 417	93 884	95 762	96 001
8	88 382	89 708	92 848	94 009	96 829	97 313	99 259	99 507
9	91 482	92 854	96 104	97 305	100 224	100 725	102 740	102 997
10	94 265	95 679	99 028	100 266	103 274	103 790	105 866	106 131

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	70 129	71 181	73 672	74 593	76 831	77 215	78 759	78 956
2	73 466	74 568	77 178	78 143	80 487	80 889	82 507	82 713
3	76 806	77 958	80 687	81 696	84 147	84 568	86 259	86 475
4	80 150	81 352	84 199	85 251	87 809	88 248	90 013	90 238
5	83 484	84 736	87 702	88 798	91 462	91 919	93 757	93 991
6	86 828	88 130	91 215	92 355	95 126	95 602	97 514	97 758
7	90 160	91 512	94 715	95 899	98 776	99 270	101 255	101 508
8	93 269	94 668	97 981	99 206	102 182	102 693	104 747	105 009
9	96 244	97 688	101 107	102 371	105 442	105 969	108 088	108 358
10	99 217	100 705	104 230	105 533	108 699	109 242	111 427	111 706

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Saskatchewan

Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	38 342	38 917	40 279	40 782	42 005	42 215	43 059	43 167
2	40 312	40 917	42 349	42 878	44 164	44 385	45 273	45 386
3	42 286	42 920	44 422	44 977	46 326	46 558	47 489	47 608
4	44 252	44 916	46 488	47 069	48 481	48 723	49 697	49 821
5	46 228	46 921	48 563	49 170	50 645	50 898	51 916	52 046
6	48 194	48 917	50 629	51 262	52 800	53 064	54 125	54 260
7	50 170	50 923	52 705	53 364	54 965	55 240	56 345	56 486
8	52 149	52 931	54 784	55 469	57 133	57 419	58 567	58 713

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	43 299	43 948	45 486	46 055	47 437	47 674	48 627	48 749
2	45 734	46 420	48 045	48 646	50 105	50 356	51 363	51 491
3	48 180	48 903	50 615	51 248	52 785	53 049	54 110	54 245
4	50 611	51 370	53 168	53 833	55 448	55 725	56 840	56 982
5	53 054	53 850	55 735	56 432	58 125	58 416	59 584	59 733
6	55 492	56 324	58 295	59 024	60 795	61 099	62 321	62 477
7	57 929	58 798	60 856	61 617	63 466	63 783	65 059	65 222
8	60 369	61 275	63 420	64 213	66 139	66 470	67 799	67 968
9	62 792	63 734	65 965	66 790	68 794	69 138	70 521	70 697

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	48 524	49 252	50 976	51 613	53 161	53 427	54 496	54 632
2	50 917	51 681	53 490	54 159	55 784	56 063	57 184	57 327
3	53 318	54 118	56 012	56 712	58 413	58 705	59 879	60 029
4	55 720	56 556	58 535	59 267	61 045	61 350	62 577	62 733
5	58 121	58 993	61 058	61 821	63 676	63 994	65 274	65 437
6	60 526	61 434	63 584	64 379	66 310	66 642	67 975	68 145
7	62 914	63 858	66 093	66 919	68 927	69 272	70 657	70 834
8	65 313	66 293	68 613	69 471	71 555	71 913	73 351	73 534
9	67 740	68 756	71 162	72 052	74 214	74 585	76 077	76 267

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	59 416	60 307	62 418	63 198	65 094	65 419	66 727	66 894
2	62 380	63 316	65 532	66 351	68 342	68 684	70 058	70 233
3	65 360	66 340	68 662	69 520	71 606	71 964	73 403	73 587
4	68 324	69 349	71 776	72 673	74 853	75 227	76 732	76 924
5	71 292	72 361	74 894	75 830	78 105	78 496	80 066	80 266
6	74 266	75 380	78 018	78 993	81 363	81 770	83 405	83 614
7	77 231	78 389	81 133	82 147	84 611	85 034	86 735	86 952
8	80 211	81 414	84 263	85 316	87 875	88 314	90 080	90 305
9	83 179	84 427	87 382	88 474	91 128	91 584	93 416	93 650
10	86 122	87 414	90 473	91 604	94 352	94 824	96 720	96 962

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	64 544	65 512	67 805	68 653	70 713	71 067	72 488	72 669
2	67 440	68 452	70 848	71 734	73 886	74 255	75 740	75 929
3	70 339	71 394	73 893	74 817	77 062	77 447	78 996	79 193
4	73 233	74 331	76 933	77 895	80 232	80 633	82 246	82 452
5	76 134	77 276	79 981	80 981	83 410	83 827	85 504	85 718
6	79 037	80 223	83 031	84 069	86 591	87 024	88 764	88 986
7	81 934	83 163	86 074	87 150	89 765	90 214	92 018	92 248
8	84 828	86 100	89 114	90 228	92 935	93 400	95 268	95 506
9	87 720	89 036	92 152	93 304	96 103	96 584	98 516	98 762
10	90 615	91 974	95 193	96 383	99 274	99 770	101 765	102 019

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	68 267	69 291	71 716	72 612	74 790	75 164	76 667	76 859
2	71 161	72 228	74 756	75 690	77 961	78 351	79 918	80 118
3	74 066	75 177	77 808	78 781	81 144	81 550	83 181	83 389
4	76 964	78 118	80 852	81 863	84 319	84 741	86 436	86 652
5	79 854	81 052	83 889	84 938	87 486	87 923	89 681	89 905
6	82 752	83 993	86 933	88 020	90 661	91 114	92 936	93 168
7	85 651	86 936	89 979	91 104	93 837	94 306	96 192	96 432
8	88 555	89 883	93 029	94 192	97 018	97 503	99 453	99 702
9	91 445	92 817	96 066	97 267	100 185	100 686	102 700	102 957
10	94 236	95 650	98 998	100 235	103 242	103 758	105 833	106 098

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Alberta

Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	38 894	39 477	40 859	41 370	42 611	42 824	43 680	43 789
2	41 026	41 641	43 098	43 637	44 946	45 171	46 074	46 189
3	43 144	43 791	45 324	45 891	47 268	47 504	48 454	48 575
4	45 277	45 956	47 564	48 159	49 604	49 852	50 849	50 976
5	47 397	48 108	49 792	50 414	51 926	52 186	53 230	53 363
6	49 523	50 266	52 025	52 675	54 255	54 526	55 617	55 756
7	51 651	52 426	54 261	54 939	56 587	56 870	58 007	58 152
8	53 777	54 584	56 494	57 200	58 916	59 211	60 395	60 546

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	43 531	44 184	45 730	46 302	47 691	47 929	48 888	49 010
2	46 248	46 942	48 585	49 192	50 668	50 921	51 939	52 069
3	48 971	49 706	51 446	52 089	53 652	53 920	54 998	55 135
4	51 687	52 462	54 298	54 977	56 626	56 909	58 047	58 192
5	54 407	55 223	57 156	57 870	59 606	59 904	61 102	61 255
6	57 124	57 981	60 010	60 760	62 583	62 896	64 154	64 314
7	59 844	60 742	62 868	63 654	65 564	65 892	67 210	67 378
8	62 561	63 499	65 721	66 543	68 539	68 882	70 260	70 436
9	65 284	66 263	68 582	69 439	71 522	71 880	73 318	73 501

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	50 908	51 672	53 481	54 150	55 775	56 054	57 175	57 318
2	53 614	54 418	56 323	57 027	58 738	59 032	60 213	60 364
3	56 332	57 177	59 178	59 918	61 716	62 025	63 266	63 424
4	59 054	59 940	62 038	62 813	64 697	65 020	66 320	66 486
5	61 769	62 696	64 890	65 701	67 672	68 010	69 370	69 543
6	64 495	65 462	67 753	68 600	70 658	71 011	72 431	72 612
7	67 211	68 219	70 607	71 490	73 635	74 003	75 483	75 672
8	69 922	70 971	73 455	74 373	76 604	76 987	78 527	78 723
9	72 656	73 746	76 327	77 281	79 599	79 997	81 597	81 801

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	58 876	59 759	61 851	62 624	64 503	64 826	66 123	66 288
2	62 130	63 062	65 269	66 085	68 068	68 408	69 776	69 950
3	65 382	66 363	68 686	69 545	71 631	71 989	73 429	73 613
4	68 646	69 676	72 115	73 016	75 206	75 582	77 094	77 287
5	71 901	72 980	75 534	76 478	78 772	79 166	80 749	80 951
6	75 152	76 279	78 949	79 936	82 334	82 746	84 401	84 612
7	78 407	79 583	82 368	83 398	85 900	86 330	88 057	88 277
8	81 665	82 890	85 791	86 863	89 469	89 916	91 714	91 943
9	84 927	86 201	89 218	90 333	93 043	93 508	95 378	95 616
10	88 190	89 513	92 646	93 804	96 618	97 101	99 043	99 291

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	62 106	63 038	65 244	66 060	68 042	68 382	69 750	69 924
2	65 415	66 396	68 720	69 579	71 666	72 024	73 464	73 648
3	68 708	69 739	72 180	73 082	75 274	75 650	77 163	77 356
4	72 001	73 081	75 639	76 584	78 882	79 276	80 862	81 064
5	75 305	76 435	79 110	80 099	82 502	82 915	84 573	84 784
6	78 605	79 784	82 576	83 608	86 116	86 547	88 278	88 499
7	81 903	83 132	86 042	87 118	89 732	90 181	91 985	92 215
8	85 196	86 474	89 501	90 620	93 339	93 806	95 682	95 921
9	88 489	89 816	92 960	94 122	96 946	97 431	99 380	99 628
10	91 780	93 157	96 417	97 622	100 551	101 054	103 075	103 333

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	65 791	66 778	69 115	69 979	72 078	72 438	73 887	74 072
2	69 091	70 127	72 581	73 488	75 693	76 071	77 592	77 786
3	72 391	73 477	76 049	77 000	79 310	79 707	81 301	81 504
4	75 689	76 824	79 513	80 507	82 922	83 337	85 004	85 217
5	78 985	80 170	82 976	84 013	86 533	86 966	88 705	88 927
6	82 284	83 518	86 441	87 522	90 148	90 599	92 411	92 642
7	85 585	86 869	89 909	91 033	93 764	94 233	96 118	96 358
8	88 877	90 210	93 367	94 534	97 370	97 857	99 814	100 064
9	92 171	93 554	96 828	98 038	100 979	101 484	103 514	103 773
10	95 162	96 589	99 970	101 220	104 257	104 778	106 874	107 141

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Colombie-Britannique

Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 12 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	44 277	44 941	46 514	47 095	48 508	48 751	49 726	49 850
2	46 567	47 266	48 920	49 532	51 018	51 273	52 298	52 429
3	48 857	49 590	51 326	51 968	53 527	53 795	54 871	55 008
4	51 144	51 911	53 728	54 400	56 032	56 312	57 438	57 582
5	53 436	54 238	56 136	56 838	58 543	58 836	60 013	60 163
6	55 727	56 563	58 543	59 275	61 053	61 358	62 585	62 741
7	58 016	58 886	60 947	61 709	63 560	63 878	65 156	65 319
8	60 308	61 213	63 355	64 147	66 071	66 401	67 729	67 898

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	48 169	48 892	50 603	51 236	52 773	53 037	54 098	54 233
2	50 419	51 175	52 966	53 628	55 237	55 513	56 623	56 765
3	52 675	53 465	55 336	56 028	57 709	57 998	59 158	59 306
4	54 927	55 751	57 702	58 423	60 176	60 477	61 687	61 841
5	57 183	58 041	60 072	60 823	62 648	62 961	64 220	64 381
6	59 432	60 323	62 434	63 214	65 110	65 436	66 745	66 912
7	61 690	62 615	64 807	65 617	67 586	67 924	69 282	69 455
8	63 941	64 900	67 172	68 012	70 052	70 402	71 810	71 990
9	66 197	67 190	69 542	70 411	72 523	72 886	74 344	74 530

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	53 542	54 345	56 247	56 950	58 659	58 952	60 131	60 281
2	56 599	57 448	59 459	60 202	62 008	62 318	63 564	63 723
3	59 654	60 549	62 668	63 451	65 355	65 682	66 996	67 163
4	62 709	63 650	65 878	66 701	68 702	69 046	70 427	70 603
5	65 761	66 747	69 083	69 947	72 045	72 405	73 853	74 038
6	68 822	69 854	72 299	73 203	75 399	75 776	77 292	77 485
7	71 868	72 946	75 499	76 443	78 736	79 130	80 713	80 915
8	74 922	76 046	78 708	79 692	82 083	82 493	84 143	84 353
9	77 980	79 150	81 920	82 944	85 432	85 859	87 576	87 795

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	57 574	58 438	60 483	61 239	63 076	63 391	64 659	64 821
2	60 727	61 638	63 795	64 592	66 530	66 863	68 200	68 371
3	63 881	64 839	67 108	67 947	69 985	70 335	71 742	71 921
4	67 035	68 041	70 422	71 302	73 441	73 808	75 284	75 472
5	70 190	71 243	73 737	74 659	76 899	77 283	78 829	79 026
6	73 337	74 437	77 042	78 005	80 345	80 747	82 362	82 568
7	76 483	77 630	80 347	81 351	83 792	84 211	85 895	86 110
8	79 641	80 836	83 665	84 711	87 252	87 688	89 442	89 666
9	82 789	84 031	86 972	88 059	90 701	91 155	92 978	93 210
10	85 941	87 230	90 283	91 412	94 154	94 625	96 518	96 759
11	89 094	90 430	93 595	94 765	97 608	98 096	100 058	100 308

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	61 806	62 733	64 929	65 741	67 713	68 052	69 413	69 587
2	65 264	66 243	68 562	69 419	71 502	71 860	73 297	73 480
3	68 721	69 752	72 193	73 095	75 288	75 664	77 177	77 370
4	72 176	73 259	75 823	76 771	79 074	79 469	81 058	81 261
5	75 633	76 767	79 454	80 447	82 860	83 274	84 939	85 151
6	79 090	80 276	83 086	84 125	86 649	87 082	88 824	89 046
7	82 549	83 787	86 720	87 804	90 438	90 890	92 708	92 940
8	86 001	87 291	90 346	91 475	94 219	94 690	96 584	96 825
9	89 458	90 800	93 978	95 153	98 008	98 498	100 468	100 719
10	92 910	94 304	97 605	98 825	101 790	102 299	104 345	104 606
11	96 373	97 819	101 243	102 509	105 584	106 112	108 234	108 505

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	66 857	67 860	70 235	71 113	73 246	73 612	75 084	75 272
2	70 138	71 190	73 682	74 603	76 841	77 225	78 770	78 967
3	73 419	74 520	77 128	78 092	80 435	80 837	82 454	82 660
4	76 691	77 841	80 565	81 572	84 019	84 439	86 128	86 343
5	79 962	81 161	84 002	85 052	87 604	88 042	89 803	90 028
6	83 244	84 493	87 450	88 543	91 199	91 655	93 488	93 722
7	86 518	87 816	90 890	92 026	94 787	95 261	97 166	97 409
8	89 794	91 141	94 331	95 510	98 375	98 867	100 844	101 096
9	93 069	94 465	97 771	98 993	101 963	102 473	104 522	104 783
10	96 349	97 794	101 217	102 482	105 556	106 084	108 206	108 477
11	99 627	101 121	104 660	105 968	109 147	109 693	111 887	112 167

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

Annexe « A1-2 »

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

À compter de la mise en œuvre de la nouvelle grille nationale des salaires ci-dessous, régime de rémunération de 10 mois et du mouvement des titulaires à la grille, supprimer les tableaux de rémunération suivants :

- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 1
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 2
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 3
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 4
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 5
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 6
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 1
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 2
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 3
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 4
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 5
- Annexe « A1-2 » - Enseignants (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 6

Ontario

Enseignants - Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	39 209	39 797	41 190	41 705	42 956	43 171	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	42 346	42 981	44 485	45 041	46 392	46 624	
2	44 086	44 747	46 313	46 892	48 299	48 540	
3	45 820	46 507	48 135	48 737	50 199	50 450	
4	47 553	48 266	49 955	50 579	52 096	52 356	
5	49 300	50 040	51 791	52 438	54 011	54 281	
6	51 029	51 794	53 607	54 277	55 905	56 185	
7	52 762	53 553	55 427	56 120	57 804	58 093	
8	54 498	55 315	57 251	57 967	59 706	60 005	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	44 163	44 825	46 394	46 974	48 383	48 625	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	47 698	48 413	50 107	50 733	52 255	52 516	
2	50 176	50 929	52 712	53 371	54 972	55 247	
3	52 646	53 436	55 306	55 997	57 677	57 965	
4	55 116	55 943	57 901	58 625	60 384	60 686	
5	57 589	58 453	60 499	61 255	63 093	63 408	
6	60 057	60 958	63 092	63 881	65 797	66 126	
7	62 529	63 467	65 688	66 509	68 504	68 847	
8	65 008	65 983	68 292	69 146	71 220	71 576	
9	67 459	68 471	70 867	71 753	73 906	74 276	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	46 151	46 843	48 483	49 089	50 562	50 815	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	49 846	50 594	52 365	53 020	54 611	54 884	
2	52 575	53 364	55 232	55 922	57 600	57 888	
3	55 306	56 136	58 101	58 827	60 592	60 895	
4	58 037	58 908	60 970	61 732	63 584	63 902	
5	60 767	61 679	63 838	64 636	66 575	66 908	
6	63 495	64 447	66 703	67 537	69 563	69 911	
7	66 225	67 218	69 571	70 441	72 554	72 917	
8	68 958	69 992	72 442	73 348	75 548	75 926	
9	71 693	72 768	75 315	76 256	78 544	78 937	
10	74 415	75 531	78 175	79 152	81 527	81 935	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	52 405	53 191	55 053	55 741	57 413	57 700	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	56 597	57 446	59 457	60 200	62 006	62 316	
2	59 593	60 487	62 604	63 387	65 289	65 615	
3	62 581	63 520	65 743	66 565	68 562	68 905	
4	65 566	66 549	68 878	69 739	71 831	72 190	
5	68 566	69 594	72 030	72 930	75 118	75 494	
6	71 555	72 628	75 170	76 110	78 393	78 785	
7	74 543	75 661	78 309	79 288	81 667	82 075	
8	77 539	78 702	81 457	82 475	84 949	85 374	
9	80 526	81 734	84 595	85 652	88 222	88 663	
10	83 511	84 764	87 731	88 828	91 493	91 950	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	54 835	55 658	57 606	58 326	60 076	60 376	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	59 222	60 110	62 214	62 992	64 882	65 206	
2	62 230	63 163	65 374	66 191	68 177	68 518	
3	65 235	66 214	68 531	69 388	71 470	71 827	
4	68 244	69 268	71 692	72 588	74 766	75 140	
5	71 256	72 325	74 856	75 792	78 066	78 456	
6	74 256	75 370	78 008	78 983	81 352	81 759	
7	77 275	78 434	81 179	82 194	84 660	85 083	
8	80 283	81 487	84 339	85 393	87 955	88 395	
9	83 286	84 535	87 494	88 588	91 246	91 702	
10	86 309	87 604	90 670	91 803	94 557	95 030	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	59 152	60 039	62 140	62 917	64 805	65 129	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	63 888	64 846	67 116	67 955	69 994	70 344	
2	67 647	68 662	71 065	71 953	74 112	74 483	
3	71 423	72 494	75 031	75 969	78 248	78 639	
4	75 194	76 322	78 993	79 980	82 379	82 791	
5	78 967	80 152	82 957	83 994	86 514	86 947	
6	82 733	83 974	86 913	87 999	90 639	91 092	
7	86 506	87 804	90 877	92 013	94 773	95 247	
8	90 448	91 805	95 018	96 206	99 092	99 587	
9	94 036	95 447	98 788	100 023	103 024	103 539	
10	97 818	99 285	102 760	104 045	107 166	107 702	

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1^{er} juillet 2020.

- b. Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Alberta

Enseignants - Ministère des Services aux Autochtones Régime de rémunération de 10 mois

Expérience d'enseignement	Niveau 1	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	35 681	36 216	37 484	37 953	39 092	39 287	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	39 250	39 839	41 233	41 748	43 000	43 215	
2	41 397	42 018	43 489	44 033	45 354	45 581	
3	43 542	44 195	45 742	46 314	47 703	47 942	
4	45 680	46 365	47 988	48 588	50 046	50 296	
5	47 834	48 552	50 251	50 879	52 405	52 667	
6	49 979	50 729	52 505	53 161	54 756	55 030	
7	52 120	52 902	54 754	55 438	57 101	57 387	
8	54 258	55 072	57 000	57 713	59 444	59 741	

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	39 927	40 526	41 944	42 468	43 742	43 961	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	43 922	44 581	46 141	46 718	48 120	48 361	
2	46 667	47 367	49 025	49 638	51 127	51 383	
3	49 417	50 158	51 914	52 563	54 140	54 411	
4	52 167	52 950	54 803	55 488	57 153	57 439	
5	54 906	55 730	57 681	58 402	60 154	60 455	
6	57 650	58 515	60 563	61 320	63 160	63 476	
7	60 390	61 296	63 441	64 234	66 161	66 492	
8	63 139	64 086	66 329	67 158	69 173	69 519	
9	65 874	66 862	69 202	70 067	72 169	72 530	

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	46 695	47 395	49 054	49 667	51 157	51 413	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	51 366	52 136	53 961	54 636	56 275	56 556	
2	54 112	54 924	56 846	57 557	59 284	59 580	
3	56 861	57 714	59 734	60 481	62 295	62 606	
4	59 597	60 491	62 608	63 391	65 293	65 619	
5	62 350	63 285	65 500	66 319	68 309	68 651	
6	65 095	66 071	68 383	69 238	71 315	71 672	
7	67 836	68 854	71 264	72 155	74 320	74 692	
8	70 581	71 640	74 147	75 074	77 326	77 713	
9	73 319	74 419	77 024	77 987	80 327	80 729	

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	54 012	54 822	56 741	57 450	59 174	59 470	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	59 413	60 304	62 415	63 195	65 091	65 416	
2	62 695	63 635	65 862	66 685	68 686	69 029	
3	65 979	66 969	69 313	70 179	72 284	72 645	
4	69 268	70 307	72 768	73 678	75 888	76 267	
5	72 560	73 648	76 226	77 179	79 494	79 891	
6	75 843	76 981	79 675	80 671	83 091	83 506	
7	79 134	80 321	83 132	84 171	86 696	87 129	
8	82 415	83 651	86 579	87 661	90 291	90 742	
9	85 706	86 992	90 037	91 162	93 897	94 366	
10	88 988	90 323	93 484	94 653	97 493	97 980	

Expérience d'enseignement	Niveau 5	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	56 975	57 830	59 854	60 602	62 420	62 732	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	62 675	63 615	65 842	66 665	68 665	69 008	
2	66 000	66 990	69 335	70 202	72 308	72 670	
3	69 323	70 363	72 826	73 736	75 948	76 328	
4	72 647	73 737	76 318	77 272	79 590	79 988	
5	75 985	77 125	79 824	80 822	83 247	83 663	
6	79 307	80 497	83 314	84 355	86 886	87 320	
7	82 633	83 872	86 808	87 893	90 530	90 983	
8	85 953	87 242	90 295	91 424	94 167	94 638	
9	89 285	90 624	93 796	94 968	97 817	98 306	
10	92 606	93 995	97 285	98 501	101 456	101 963	

Expérience d'enseignement	Niveau 6	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/1/24
0	60 359	61 264	63 408	64 201	66 127	66 458	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois
1	66 393	67 389	69 748	70 620	72 739	73 103	
2	69 713	70 759	73 236	74 151	76 376	76 758	
3	73 045	74 141	76 736	77 695	80 026	80 426	
4	76 367	77 513	80 226	81 229	83 666	84 084	
5	79 699	80 894	83 725	84 772	87 315	87 752	
6	83 020	84 265	87 214	88 304	90 953	91 408	
7	86 349	87 644	90 712	91 846	94 601	95 074	
8	89 669	91 014	94 199	95 376	98 237	98 728	
9	92 997	94 392	97 696	98 917	101 885	102 394	
10	96 331	97 776	101 198	102 463	105 537	106 065	

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la deuxième année (2022): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

**

Sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars) - Taux de rémunération nationaux, régime de rémunération de 10 mois

En vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 1 b) du nouvel Appendice «K» Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, la grille de rémunération suivante devient les taux de rémunération nationaux de 10 mois pour les Enseignants du sous-groupe ED-EST :

Légende

Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024 - taux nationaux

D) En vigueur à compter du 1er juillet 2024

Z) En vigueur à compter du 1er juillet 2024 - rajustement salarial

Expérience d'enseignement	Niveau 1 Y) 1/1/24	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
0	43 171	44 034	44 144
1	46 624	47 556	47 675
2	48 540	49 511	49 635
3	50 450	51 459	51 588
4	52 356	53 403	53 537
5	54 281	55 367	55 505
6	56 185	57 309	57 452
7	58 093	59 255	59 403
8	60 005	61 205	61 358

Expérience d'enseignement	Niveau 2 Y) 1/1/24	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
0	48 625	49 598	49 722
1	52 516	53 566	53 700
2	55 247	56 352	56 493
3	57 965	59 124	59 272
4	60 686	61 900	62 055
5	63 408	64 676	64 838
6	66 126	67 449	67 618
7	68 847	70 224	70 400
8	71 576	73 008	73 191
9	74 276	75 762	75 951

Expérience d'enseignement	Niveau 3 Y) 1/1/24	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
0	51 413	52 441	52 572
1	56 556	57 687	57 831
2	59 580	60 772	60 924
3	62 606	63 858	64 018
4	65 619	66 931	67 098
5	68 651	70 024	70 199
6	71 672	73 105	73 288
7	74 692	76 186	76 376
8	77 713	79 267	79 465
9	80 729	82 344	82 550
10	81 935	83 574	83 783

Expérience d'enseignement	Niveau 4 Y) 1/1/24	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
0	59 470	60 659	60 811
1	65 416	66 724	66 891
2	69 029	70 410	70 586
3	72 645	74 098	74 283
4	76 267	77 792	77 986
5	79 891	81 489	81 693
6	83 506	85 176	85 389
7	87 129	88 872	89 094
8	90 742	92 557	92 788
9	94 366	96 253	96 494
10	97 980	99 940	100 190

Expérience d'enseignement	Niveau 5 Y) 1/1/24	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
0	62 732	63 987	64 147
1	69 008	70 388	70 564
2	72 670	74 123	74 308
3	76 328	77 855	78 050
4	79 988	81 588	81 792
5	83 663	85 336	85 549
6	87 320	89 066	89 289
7	90 983	92 803	93 035
8	94 638	96 531	96 772
9	98 306	100 272	100 523
10	101 963	104 002	104 262

Expérience d'enseignement	Niveau 6 Y) 1/1/24	D) 1/7/24	Z) 1/7/24
0	66 458	67 787	67 956
1	73 103	74 565	74 751
2	76 758	78 293	78 489
3	80 426	82 035	82 240
4	84 084	85 766	85 980
5	87 752	89 507	89 731
6	91 408	93 236	93 469
7	95 247	97 152	97 395
8	99 587	101 579	101 833
9	103 539	105 610	105 874
10	107 702	109 856	110 131

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

À compter de la mise en œuvre de la nouvelle grille nationale des salaires ci-dessous, régime de rémunération de 10 mois et du mouvement des titulaires à la grille, supprimer les tableaux de rémunération suivants :

- Annexe « A1-2 » - Directeurs d'école (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 1
- Annexe « A1-2 » - Directeurs d'école (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 2
- Annexe « A1-2 » - Directeurs d'école (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 1
- Annexe « A1-2 » - Directeurs d'école (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 2

Ontario

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er juillet 2020
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2021
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2022
- W) En vigueur à compter du 1er juillet 2022 - rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2023
- X) En vigueur à compter du 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales
- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024

Directeurs d'école - Ministère des Services aux Autochtones

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er juillet 2020	97 157	101 045	105 087	109 288
A) 1er juillet 2021	98 614	102 561	106 663	110 927
B) 1er juillet 2022	102 065	106 151	110 396	114 809
W) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	103 341	107 478	111 776	116 244
C) 1er juillet 2023	106 441	110 702	115 129	119 731
X) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	106 973	111 256	115 705	120 330
Y) 1er janvier 2024	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois			

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er juillet 2020	110 019	114 418	118 995	123 755
A) 1er juillet 2021	111 669	116 134	120 780	125 611
B) 1er juillet 2022	115 577	120 199	125 007	130 007
W) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	117 022	121 701	126 570	131 632
C) 1er juillet 2023	120 533	125 352	130 367	135 581
X) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	121 136	125 979	131 019	136 259
Y) 1er janvier 2024	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois			

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

Alberta

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er juillet 2020
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2021
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2022
- W) En vigueur à compter du 1er juillet 2022 - rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2023
- X) En vigueur à compter du 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales
- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024

Directeurs d'école - Ministère des Services aux Autochtones

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er juillet 2020	92 873	96 586	100 451	104 468
A) 1er juillet 2021	94 266	98 035	101 958	106 035
B) 1er juillet 2022	97 565	101 466	105 527	109 746
W) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	98 785	102 734	106 846	111 118
C) 1er juillet 2023	101 749	105 816	110 051	114 452
X) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	102 258	106 345	110 601	115 024
Y) 1er janvier 2024	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois			

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er juillet 2020	100 733	104 759	108 949	113 309
A) 1er juillet 2021	102 244	106 330	110 583	115 009
B) 1er juillet 2022	105 823	110 052	114 453	119 034
W) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	107 146	111 428	115 884	120 522
C) 1er juillet 2023	110 360	114 771	119 361	124 138
X) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	110 912	115 345	119 958	124 759
Y) 1er janvier 2024	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois			

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

**

Sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars) - Taux de rémunération nationaux, régime de rémunération de 10 mois

En vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 1 b) du nouvel Appendice «K» - Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, la grille de rémunération suivante devient les taux de rémunération nationaux de 10 mois pour les Directeurs d'école du sous-groupe ED-EST :

Légende

- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024 - taux nationaux
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er juillet 2024 - rajustement salarial

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
Y) 1er janvier 2024 - taux nationaux	106 973	111 256	115 705	120 330
D) 1er juillet 2024	109 112	113 481	118 019	122 737
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	109 385	113 765	118 314	123 044

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
Y) 1er janvier 2024 - taux nationaux	121 136	125 979	131 019	136 259
D) 1er juillet 2024	123 559	128 499	133 639	138 984
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	123 868	128 820	133 973	139 331

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

À compter de la mise en œuvre de la nouvelle grille nationale des salaires ci-dessous, régime de rémunération de 10 mois et du mouvement des titulaires à la grille, supprimer les tableaux de rémunération suivants :

- Annexe « A1-2 » - Directeurs d'école adjoints (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 1
- Annexe « A1-2 » - Directeurs d'école adjoints (Ontario) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 2
- Annexe « A1-2 » - Directeurs d'école adjoints (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 1
- Annexe « A1-2 » - Directeurs d'école adjoints (Alberta) Régime de rémunération de 10 mois, Niveau 2

Ontario

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er juillet 2020
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2021
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2022
- W) En vigueur à compter du 1er juillet 2022 - rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2023
- X) En vigueur à compter du 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales
- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024

Directeurs d'école adjoints - Ministère des Services aux Autochtones

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er juillet 2020	89 300	92 873	96 586	100 451
A) 1er juillet 2021	90 640	94 266	98 035	101 958
B) 1er juillet 2022	93 812	97 565	101 466	105 527
W) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	94 985	98 785	102 734	106 846
C) 1er juillet 2023	97 835	101 749	105 816	110 051
X) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	98 324	102 258	106 345	110 601
Y) 1er janvier 2024	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois			

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er juillet 2020	102 158	106 244	110 496	114 916
A) 1er juillet 2021	103 690	107 838	112 153	116 640
B) 1er juillet 2022	107 319	111 612	116 078	120 722
W) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	108 660	113 007	117 529	122 231
C) 1er juillet 2023	111 920	116 397	121 055	125 898
X) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	112 480	116 979	121 660	126 527
Y) 1er janvier 2024	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois			

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

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

Alberta

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er juillet 2020
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2021
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2022
- W) En vigueur à compter du 1er juillet 2022 - rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2023
- X) En vigueur à compter du 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales
- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024

Directeurs d'école adjoints - Ministère des Services aux Autochtones

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er juillet 2020	87 158	90 642	94 268	98 039
A) 1er juillet 2021	88 465	92 002	95 682	99 510
B) 1er juillet 2022	91 561	95 222	99 031	102 993
W) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	92 706	96 412	100 269	104 280
C) 1er juillet 2023	95 487	99 304	103 277	107 408
X) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	95 964	99 801	103 793	107 945
Y) 1er janvier 2024	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois			

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er juillet 2020	96 444	100 303	104 312	108 488
A) 1er juillet 2021	97 891	101 808	105 877	110 115
B) 1er juillet 2022	101 317	105 371	109 583	113 969
W) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	102 583	106 688	110 953	115 394
C) 1er juillet 2023	105 660	109 889	114 282	118 856
X) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	106 188	110 438	114 853	119 450
Y) 1er janvier 2024	Restructuration Taux nationaux, Régime de rémunération de 10 mois			

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.

- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

**

Sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars) - Taux de rémunération nationaux, régime de rémunération de 10 mois

En vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 1 b) du nouvel Appendice «K» - Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, la grille de rémunération suivante devient les taux de rémunération nationaux de 10 mois pour les Directeurs d'école adjoints du sous-groupe ED-EST :

Légende

- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024 - taux nationaux
D) En vigueur à compter du 1er juillet 2024
Z) En vigueur à compter du 1er juillet 2024 - rajustement salarial

Niveau 1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
Y) 1er janvier 2024 - taux nationaux	98 324	102 258	106 345	110 601
D) 1er juillet 2024	100 290	104 303	108 472	112 813
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	100 541	104 564	108 743	113 095

Niveau 2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
Y) 1er janvier 2024 - taux nationaux	112 480	116 979	121 660	126 527
D) 1er juillet 2024	114 730	119 319	124 093	129 058
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	115 017	119 617	124 403	129 381

****Notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EST**

1. Les services rendus par un employé-e qui accomplit des fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) serviront à déterminer l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur les grilles de rémunération des EST.
2. Nonobstant la note sur la rémunération no. 6, tout employé-e a le droit de toucher le taux de rémunération prévu sur la grille salariale de la région appropriée figurant dans les annexes « A1 » 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 » et « A1-2 » sont appliqués

conformément à ce qui est indiqué à cet égard.

4. Un enseignant(e) au ministère des Services aux Autochtones qui commence une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août a le droit de toucher à compter du début de son année scolaire le taux de rémunération qui entre en vigueur au début de l'année scolaire, y compris l'augmentation applicable à la condition que son travail ait été satisfaisant.
5. L'employeur rémunérera les enseignants(es) du ministère des Services aux Autochtones sur une base bihebdomadaire.

**

À compter du 1^{er} juillet 2023, la Note 6 sur la rémunération (Dispositions transitoires) est supprimée de la convention collective. Pour plus de précision, la Note 6 sur la rémunération ainsi que le langage transitoire seront supprimés lors de la signature de la convention collective subséquente.

6. Dispositions transitoires

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

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

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

est plus élevé, ce taux s'applique.

Note explicative

8. Les qualifications suivantes sont exigées aux fins du placement d'un employé-e aux différents niveaux de la grille d'instruction et d'expérience des enseignants :
 - a. Niveau un - Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
Un brevet d'enseignement
 - b. Niveau deux - 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 trois - 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 quatre - 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 cinq - 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 six - 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 Services aux Autochtones. Les brevets professionnels et diplômes suivants sont exigés pour le placement d'un employé-e aux différents niveaux de la grille d'instruction et d'expérience des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints.

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

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

Diplômes des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints

- a. Niveau 1 - Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
 - i. au moins, un baccalauréat en enseignement et un brevet d'enseignement valide émis par le ministère de l'Éducation ou l'Ordre des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est située l'école.
 - b. Niveau 2 - Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
 - i. une maîtrise en enseignement et un brevet d'enseignement valide émis par le ministère de l'Éducation ou le Collège des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est située l'école et comprenant une qualification à la direction d'école sur le brevet d'enseignement là où la réglementation provinciale exige une telle qualification.
10. L'expression « **formation pédagogique** » désigne les années d'études universitaires terminées avec succès et reconnues par une université canadienne ou de formation d'enseignant, après l'immatriculation qui doit comprendre une année d'études donnant droit à un brevet d'enseignement reconnu. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux professeurs en fonction avant la date de la signature de la présente convention, à moins que ces derniers ne demandent une réévaluation de leur dossier.
 11. Le terme « **brevet d'enseignement** » s'entend de la formation nécessaire pour obtenir un brevet d'enseignement dans une université et reconnue par les autorités provinciales de la province, du territoire ou de l'unité scolaire provinciale dans la région géographique dans laquelle est située l'école. Dans les cas où le programme d'études menant à l'octroi d'un brevet d'enseignement a une durée supérieure à un an, l'année ou les années supplémentaires s'appliqueront à la formation pédagogique des enseignants exigée.
 12. Aux fins du placement d'un employé-e à un niveau sur la grille d'instruction et d'expérience des enseignants, l'employeur reconnaîtra intégralement les années de formation pédagogique des enseignants et les brevets d'enseignement reconnus par les autorités provinciales de la province, du territoire ou de l'unité scolaire provinciale dans la région géographique dans laquelle est située l'école.
 13. Nonobstant la note 8 sur la rémunération, le placement d'un professeur technique ou d'un professeur de matières professionnelles employé par Service correctionnel du Canada (SCC) sur la base de la grille enseignants éducation-expérience sera fait selon une grille de référence qui fournit les niveaux d'équivalence entre les niveaux ED-EST au SCC et ceux des compétences provinciales.
 14. Là où le Service correction du Canada a pris l'initiative avant le 29 décembre 1998 de place des ED-EST à un niveau plus élevé sur la grille salariale que celui où ces employé-e-s auraient été placés si l'on avait évalué leurs qualifications conformément à la convention collective en vigueur au moment d'un tel placement, l'employeur s'engage à ne pas remettre en question le placement effectué à l'initiative du Service correctionnel du Canada.

15. Nonobstant le précédent alinéa et toute autre disposition de la présente convention, lorsqu'un employé-e a été placé à un niveau supérieur sur la grille salariale à celui où sa scolarité aurait dû le placer, cet employé-e ne pourra pas se prévaloir des dispositions concernant la progression à un niveau supérieur sur la grille salariale tant qu'il ou elle ne satisfera pas aux exigences de scolarité pour le niveau où il ou elle présentement placé.
16. Lorsque l'employeur demande une évaluation des compétences professionnelles d'un employé-e, les coûts reliés à l'évaluation proprement dite seront à la charge de l'employeur, et tous les coûts reliés à la fourniture des documents pertinents seront assumés par l'employeur. Lorsque l'évaluation est entreprise à la demande de l'employé-e, tous les coûts seront à la charge de celui-ci ou celle-ci.
17. Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'employeur dans les 90 jours suivant la date à laquelle il ou elle entre au service de la fonction publique tous les documents qui serviront à établir son taux de rémunération. Aucune modification rétroactive ne sera apportée à son taux de rémunération après le délai prescrit de 90 jours.

18. Reconnaissance de l'expérience

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

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

Expérience comme aide-enseignant

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

Expérience comme professeur d'enseignement professionnel

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

19. Modifications des taux de rémunération après la nomination

- a. Après la nomination, un employé-e qui dont l'année de travail est une année scolaire se verra accorder des augmentations annuelles au début de l'année scolaire à la condition qu'il ou elle ait travaillé pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation ou depuis sa nomination et que son travail ait été satisfaisant.
 - b. Sous réserve d'un rendement satisfaisant, un employé-e dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois se verra accorder des augmentations annuelles à la date d'anniversaire de sa nomination la plus récente.
 - c. Il revient à l'employé-e de soumettre à l'employeur les documents prouvant qu'il ou elle a un niveau de scolarisation supérieur à celui du niveau auquel il ou elle est rémunéré, dans les six (6) mois suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de cette scolarisation supplémentaire. L'employé-e se verra accorder une rémunération rétroactive dans le cas où il ou elle satisfait aux exigences, soit à compter de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans un délai de six (6) mois, soit à compter de la date de soumission du relevé de notes officiel à l'employeur dans tous les autres cas.
20. Dans le cadre de l'application des niveaux taux de rémunération, l'employé-e conserve son échelon dans la grille de rémunération sauf dans les cas prévus à la note 19 ci-dessus.
21. Un employé-e qui ne satisfait pas aux exigences du Niveau 1 est placé à l'échelon correspondant à son expérience et obtient le taux de rémunération du Niveau 1 moins cinq cents dollars (500 \$).
22. Nonobstant la note sur la rémunération numéro 2, un employé-e à temps partiel qui travaille pendant l'année scolaire, conformément à la définition donnée à la disposition 44.01, se voit accorder une augmentation annuelle quand il ou elle a touché une rémunération équivalent à six (6) mois de travail comme employé-e à temps plein. Afin de bénéficier des augmentations subséquentes, un employé-e doit avoir touché une rémunération équivalent au nombre de jours de travail d'un employé-e à temps plein conformément à ce qui est prévu dans la disposition 44.01.
23. Quand un placement sur la grille d'instruction et d'expérience a un effet négatif sur un employé-e existant, il ou elle bénéficie de la protection salariale au niveau actuel en vertu des modifications apportées aux notes sur la rémunération.

24. Niveaux d'instruction pour les postes ED-EST au Collège de la Garde côtière canadienne

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

Niveau d'instruction 3 (baccalauréat)

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

Niveau d'instruction 4 (baccalauréat + 1)

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

Niveau d'instruction 5 (baccalauréat + 2)

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

Niveau d'instruction 6 (baccalauréat + 3)

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

**

À compter du 1^{er} janvier 2024, mise en œuvre des taux nationaux pour les directeurs d'école, les directeurs d'école adjoints et les enseignants de 10 mois (ED-EST) comme suit :

25. Taux nationaux

La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux ED-EST de 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST pour les directeurs d'école, les directeurs d'école adjoints et les enseignants, entrera en vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 1.b) du nouvel appendice « K » Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Nonobstant les années d'expérience, les employés-es admissibles doivent être rémunérés au taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils ou elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur. Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé-e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19.

La mise en œuvre de ces rajustements sera faite conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'appendice « K » Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

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	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	47 528	48 241	49 929	50 553	52 070	52 330	53 377	53 510
2	49 630	50 374	52 137	52 789	54 373	54 645	55 738	55 877
3	51 746	52 522	54 360	55 040	56 691	56 974	58 113	58 258
4	53 869	54 677	56 591	57 298	59 017	59 312	60 498	60 649
5	55 975	56 815	58 804	59 539	61 325	61 632	62 865	63 022
6	58 091	58 962	61 026	61 789	63 643	63 961	65 240	65 403
7	60 206	61 109	63 248	64 039	65 960	66 290	67 616	67 785
8	62 328	63 263	65 477	66 295	68 284	68 625	69 998	70 173
9	64 429	65 395	67 684	68 530	70 586	70 939	72 358	72 539
10	66 548	67 546	69 910	70 784	72 908	73 273	74 738	74 925
11	68 659	69 689	72 128	73 030	75 221	75 597	77 109	77 302
12	70 785	71 847	74 362	75 292	77 551	77 939	79 498	79 697

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	53 732	54 538	56 447	57 153	58 868	59 162	60 345	60 496
2	56 012	56 852	58 842	59 578	61 365	61 672	62 905	63 062
3	58 285	59 159	61 230	61 995	63 855	64 174	65 457	65 621
4	60 567	61 476	63 628	64 423	66 356	66 688	68 022	68 192
5	62 846	63 789	66 022	66 847	68 852	69 196	70 580	70 756
6	65 118	66 095	68 408	69 263	71 341	71 698	73 132	73 315
7	67 401	68 412	70 806	71 691	73 842	74 211	75 695	75 884
8	69 672	70 717	73 192	74 107	76 330	76 712	78 246	78 442
9	71 950	73 029	75 585	76 530	78 826	79 220	80 804	81 006
10	74 229	75 342	77 979	78 954	81 323	81 730	83 365	83 573
11	76 504	77 652	80 370	81 375	83 816	84 235	85 920	86 135
12	78 785	79 967	82 766	83 801	86 315	86 747	88 482	88 703
13	81 059	82 275	85 155	86 219	88 806	89 250	91 035	91 263

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	56 762	57 613	59 629	60 374	62 185	62 496	63 746	63 905
2	59 035	59 921	62 018	62 793	64 677	65 000	66 300	66 466
3	61 310	62 230	64 408	65 213	67 169	67 505	68 855	69 027
4	63 593	64 547	66 806	67 641	69 670	70 018	71 418	71 597
5	65 865	66 853	69 193	70 058	72 160	72 521	73 971	74 156
6	68 147	69 169	71 590	72 485	74 660	75 033	76 534	76 725
7	70 425	71 481	73 983	74 908	77 155	77 541	79 092	79 290
8	72 700	73 791	76 374	77 329	79 649	80 047	81 648	81 852
9	74 980	76 105	78 769	79 754	82 147	82 558	84 209	84 420
10	77 256	78 415	81 160	82 175	84 640	85 063	86 764	86 981
11	79 533	80 726	83 551	84 595	87 133	87 569	89 320	89 543
12	81 808	83 035	85 941	87 015	89 625	90 073	91 874	92 104
13	84 086	85 347	88 334	89 438	92 121	92 582	94 434	94 670

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	60 514	61 422	63 572	64 367	66 298	66 629	67 962	68 132
2	62 910	63 854	66 089	66 915	68 922	69 267	70 652	70 829
3	65 320	66 300	68 621	69 479	71 563	71 921	73 359	73 542
4	67 715	68 731	71 137	72 026	74 187	74 558	76 049	76 239
5	70 115	71 167	73 658	74 579	76 816	77 200	78 744	78 941
6	72 515	73 603	76 179	77 131	79 445	79 842	81 439	81 643
7	74 919	76 043	78 705	79 689	82 080	82 490	84 140	84 350
8	77 318	78 478	81 225	82 240	84 707	85 131	86 834	87 051
9	79 717	80 913	83 745	84 792	87 336	87 773	89 528	89 752
10	82 121	83 353	86 270	87 348	89 968	90 418	92 226	92 457
11	84 524	85 792	88 795	89 905	92 602	93 065	94 926	95 163
12	86 925	88 229	91 317	92 458	95 232	95 708	97 622	97 866
13	89 324	90 664	93 837	95 010	97 860	98 349	100 316	100 567

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1^{er} juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1^{er} juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1^{er} juillet 2020.

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	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	53 215	54 013	55 903	56 602	58 300	58 592	59 764	59 913
2	55 322	56 152	58 117	58 843	60 608	60 911	62 129	62 284
3	57 431	58 292	60 332	61 086	62 919	63 234	64 499	64 660
4	59 553	60 446	62 562	63 344	65 244	65 570	66 881	67 048
5	61 662	62 587	64 778	65 588	67 556	67 894	69 252	69 425
6	63 778	64 735	67 001	67 839	69 874	70 223	71 627	71 806
7	65 895	66 883	69 224	70 089	72 192	72 553	74 004	74 189
8	68 015	69 035	71 451	72 344	74 514	74 887	76 385	76 576
9	70 119	71 171	73 662	74 583	76 820	77 204	78 748	78 945
10	72 236	73 320	75 886	76 835	79 140	79 536	81 127	81 330
11	74 346	75 461	78 102	79 078	81 450	81 857	83 494	83 703
12	76 474	77 621	80 338	81 342	83 782	84 201	85 885	86 100

Expérience d'enseignement	Niveau 2	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	59 418	60 309	62 420	63 200	65 096	65 421	66 729	66 896
2	61 698	62 623	64 815	65 625	67 594	67 932	69 291	69 464
3	63 972	64 932	67 205	68 045	70 086	70 436	71 845	72 025
4	66 252	67 246	69 600	70 470	72 584	72 947	74 406	74 592
5	68 534	69 562	71 997	72 897	75 084	75 459	76 968	77 160
6	70 808	71 870	74 385	75 315	77 574	77 962	79 521	79 720
7	73 090	74 186	76 783	77 743	80 075	80 475	82 085	82 290
8	75 360	76 490	79 167	80 157	82 562	82 975	84 635	84 847
9	77 638	78 803	81 561	82 581	85 058	85 483	87 193	87 411
10	79 915	81 114	83 953	85 002	87 552	87 990	89 750	89 974
11	82 194	83 427	86 347	87 426	90 049	90 499	92 309	92 540
12	84 473	85 740	88 741	89 850	92 546	93 009	94 869	95 106
13	86 745	88 046	91 128	92 267	95 035	95 510	97 420	97 664

Expérience d'enseignement	Niveau 3	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	62 449	63 386	65 605	66 425	68 418	68 760	70 135	70 310
2	64 724	65 695	67 994	68 844	70 909	71 264	72 689	72 871
3	66 998	68 003	70 383	71 263	73 401	73 768	75 243	75 431
4	69 280	70 319	72 780	73 690	75 901	76 281	77 807	78 002
5	71 554	72 627	75 169	76 109	78 392	78 784	80 360	80 561
6	73 833	74 940	77 563	78 533	80 889	81 293	82 919	83 126
7	76 112	77 254	79 958	80 957	83 386	83 803	85 479	85 693
8	78 388	79 564	82 349	83 378	85 879	86 308	88 034	88 254
9	80 665	81 875	84 741	85 800	88 374	88 816	90 592	90 818
10	82 944	84 188	87 135	88 224	90 871	91 325	93 152	93 385
11	85 222	86 500	89 528	90 647	93 366	93 833	95 710	95 949
12	87 493	88 805	91 913	93 062	95 854	96 333	98 260	98 506
13	89 776	91 123	94 312	95 491	98 356	98 848	100 825	101 077

Expérience d'enseignement	Niveau 4	1/7/21	1/7/22	1/7/22	1/7/23	1/7/23	1/7/24	1/7/24
1	66 201	67 194	69 546	70 415	72 527	72 890	74 348	74 534
2	68 600	69 629	72 066	72 967	75 156	75 532	77 043	77 236
3	71 008	72 073	74 596	75 528	77 794	78 183	79 747	79 946
4	73 404	74 505	77 113	78 077	80 419	80 821	82 437	82 643
5	75 807	76 944	79 637	80 632	83 051	83 466	85 135	85 348
6	78 202	79 375	82 153	83 180	85 675	86 103	87 825	88 045
7	80 605	81 814	84 677	85 735	88 307	88 749	90 524	90 750
8	83 009	84 254	87 203	88 293	90 942	91 397	93 225	93 458
9	85 406	86 687	89 721	90 843	93 568	94 036	95 917	96 157
10	87 810	89 127	92 246	93 399	96 201	96 682	98 616	98 863
11	90 212	91 565	94 770	95 955	98 834	99 328	101 315	101 568
12	92 612	94 001	97 291	98 507	101 462	101 969	104 008	104 268
13	95 010	96 435	99 810	101 058	104 090	104 610	106 702	106 969

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- Les augmentations de la première année (2021) : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la deuxième année (2022) : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la troisième année (2023) : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

Notes sur la rémunération du sous-groupe ED-LAT

- 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.
- 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.
- 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 (1er) 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 crédité au sous-alinéa 5b)(i) dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, qui équivaut au total six (6) à douze (12) mois;
 - iv. enseignement d'une langue seconde à l'école du soir ou à temps partiel d'une durée équivalant à quatre cents (400) heures, dans une institution

- reconnue et accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial,
- v. pour l'expérience d'enseignement acquise à l'étranger, l'employé-e doit fournir une attestation d'équivalence d'une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial selon la définition donnée en (i), (ii), (iii) et (iv),

à condition que, dans tous les cas, il ne soit compté plus d'une (1) année complète dans une année civile de douze (12) mois.

6. Dispositions diverses

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

- a. une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu.
 - b. une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement
7. Tout employé-e nommé(e) dans un poste du sous-groupe de l'enseignement des langues avant le 22 novembre 1988 ne verra pas son niveau d'instruction diminué seulement que sur l'application des notes sur la rémunération 4 et 6 de l'appendice « A2 ».

La présente disposition cesse de s'appliquer à un employé-e, dès qu'il ou elle quitte le sous-groupe de l'enseignement des langues.

Annexe « A3 »

Sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) taux de rémunération annuels (en dollars)**Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er juillet 2020
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2021
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2022
- X) En vigueur à compter du 1er juillet 2022 - rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er juillet 2024 - rajustement salarial

EDS-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er juillet 2020	70 954	74 658	77 339	80 017	82 698
A) 1er juillet 2021	72 018	75 778	78 499	81 217	83 938
B) 1er juillet 2022	74 539	78 430	81 246	84 060	86 876
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	75 471	79 410	82 262	85 111	87 962
C) 1er juillet 2023	77 735	81 792	84 730	87 664	90 601
Y) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	78 124	82 201	85 154	88 102	91 054
D) 1er juillet 2024	79 686	83 845	86 857	89 864	92 875
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	79 885	84 055	87 074	90 089	93 107

EDS-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er juillet 2020	85 010	87 680	90 327
A) 1er juillet 2021	86 285	88 995	91 682
B) 1er juillet 2022	89 305	92 110	94 891
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	90 421	93 261	96 077
C) 1er juillet 2023	93 134	96 059	98 959
Y) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	93 600	96 539	99 454
D) 1er juillet 2024	95 472	98 470	101 443
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	95 711	98 716	101 697

EDS-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er juillet 2020	90 726	93 591	96 441
A) 1er juillet 2021	92 087	94 995	97 888
B) 1er juillet 2022	95 310	98 320	101 314
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	96 501	99 549	102 580
C) 1er juillet 2023	99 396	102 535	105 657
Y) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	99 893	103 048	106 185
D) 1er juillet 2024	101 891	105 109	108 309
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	102 146	105 372	108 580

EDS-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er juillet 2020	97 284	100 230	103 172
A) 1er juillet 2021	98 743	101 733	104 720
B) 1er juillet 2022	102 199	105 294	108 385
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	103 476	106 610	109 740
C) 1er juillet 2023	106 580	109 808	113 032
Y) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	107 113	110 357	113 597
D) 1er juillet 2024	109 255	112 564	115 869
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	109 528	112 845	116 159

EDS-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er juillet 2020	104 862	108 085	111 273
A) 1er juillet 2021	106 435	109 706	112 942
B) 1er juillet 2022	110 160	113 546	116 895
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	111 537	114 965	118 356
C) 1er juillet 2023	114 883	118 414	121 907
Y) 1er juillet 2023 - rajustement aux lignes salariales	115 457	119 006	122 517
D) 1er juillet 2024	117 766	121 386	124 967
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	118 060	121 689	125 279

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations de la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 1er juillet 2020.

Notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EDS

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux ED-EDS-1 à ED-EDS-5 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux ED-EDS-1 à ED-EDS-5 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

Annexe « A4 »

Bibliothéconomie (LS) taux de rémunération annuels (en dollars)**Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er juillet 2020
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2021
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2022
- X) En vigueur à compter du 1er juillet 2022 - rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er juillet 2024 - rajustement salarial

LS-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er juillet 2020	64 907	66 917	68 929	70 940	72 947	74 959	76 970	78 982
A) 1er juillet 2021	65 881	67 921	69 963	72 004	74 041	76 083	78 125	80 167
B) 1er juillet 2022	68 187	70 298	72 412	74 524	76 632	78 746	80 859	82 973
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	69 039	71 177	73 317	75 456	77 590	79 730	81 870	84 010
C) 1er juillet 2023	71 110	73 312	75 517	77 720	79 918	82 122	84 326	86 530
Y) 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe	71 821	74 045	76 272	78 497	80 717	82 943	85 169	87 395
D) 1er juillet 2024	73 257	75 526	77 797	80 067	82 331	84 602	86 872	89 143
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	73 440	75 715	77 991	80 267	82 537	84 814	87 089	89 366

LS-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er juillet 2020	71 775	74 142	76 511	78 870	81 385
A) 1er juillet 2021	72 852	75 254	77 659	80 053	82 606
B) 1er juillet 2022	75 402	77 888	80 377	82 855	85 497
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	76 345	78 862	81 382	83 891	86 566
C) 1er juillet 2023	78 635	81 228	83 823	86 408	89 163
Y) 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe	79 421	82 040	84 661	87 272	90 055
D) 1er juillet 2024	81 009	83 681	86 354	89 017	91 856
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	81 212	83 890	86 570	89 240	92 086

LS-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er juillet 2020	83 960	86 661	89 352	92 051	94 746
A) 1er juillet 2021	85 219	87 961	90 692	93 432	96 167
B) 1er juillet 2022	88 202	91 040	93 866	96 702	99 533
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	89 305	92 178	95 039	97 911	100 777
C) 1er juillet 2023	91 984	94 943	97 890	100 848	103 800
Y) 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe	92 904	95 892	98 869	101 856	104 838
D) 1er juillet 2024	94 762	97 810	100 846	103 893	106 935
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	94 999	98 055	101 098	104 153	107 202

LS-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er juillet 2020	86 925	90 062	93 186	96 328	99 463	102 598
A) 1er juillet 2021	88 229	91 413	94 584	97 773	100 955	104 137
B) 1er juillet 2022	91 317	94 612	97 894	101 195	104 488	107 782
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	92 458	95 795	99 118	102 460	105 794	109 129
C) 1er juillet 2023	95 232	98 669	102 092	105 534	108 968	112 403
Y) 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe	96 184	99 656	103 113	106 589	110 058	113 527
D) 1er juillet 2024	98 108	101 649	105 175	108 721	112 259	115 798
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	98 353	101 903	105 438	108 993	112 540	116 087

LS-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er juillet 2020	104 809	108 238	111 662	115 088	118 517	121 947
A) 1er juillet 2021	106 381	109 862	113 337	116 814	120 295	123 776
B) 1er juillet 2022	110 104	113 707	117 304	120 902	124 505	128 108
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	111 480	115 128	118 770	122 413	126 061	129 709
C) 1er juillet 2023	114 824	118 582	122 333	126 085	129 843	133 600
Y) 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe	115 972	119 768	123 556	127 346	131 141	134 936
D) 1er juillet 2024	118 291	122 163	126 027	129 893	133 764	137 635
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	118 587	122 468	126 342	130 218	134 098	137 979

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser:

- Les augmentations de la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.

- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement propre au sous-groupe de 1,0 %, pour une augmentation totale composée de 10,652 % des taux du 1er juillet 2020.

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.

[illegible]

Ontario

Manitoba

[illegible]

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement propre au sous-groupe de 3,0 %, pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 1er juillet 2020.

**

Sous-groupe soutien de l'enseignement aides-enseignants (EU-TEA) Taux de rémunération annuels (en dollars) - Taux de rémunération nationaux, régime de rémunération de 10 mois

En vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 1 b) du nouvel Appendice «K» - Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, la grille de rémunération suivante devient les taux de rémunération nationaux de 10 mois pour les Aides-enseignants du sous-groupe EU-TEA :

Légende

Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024 - taux nationaux

D) En vigueur à compter du 1er juillet 2024

Z) En vigueur à compter du 1er juillet 2024 - rajustement salarial

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Y) 1er janvier 2024 - taux nationaux	45 740	47 343	48 948	50 546	52 142	53 760	55 358
D) 1er juillet 2024	46 655	48 290	49 927	51 557	53 185	54 835	56 465
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	46 772	48 411	50 052	51 686	53 318	54 972	56 606

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

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er juillet 2020
- A) En vigueur à compter du 1er juillet 2021
- B) En vigueur à compter du 1er juillet 2022
- X) En vigueur à compter du 1er juillet 2022 - rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 1er juillet 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe
- D) En vigueur à compter du 1er juillet 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er juillet 2024 - rajustement salarial

Sous-groupe des moniteurs de langue

LAI-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er juillet 2020	63 010	64 403	65 782	67 152	68 531	69 918	71 287
A) 1er juillet 2021	63 955	65 369	66 769	68 159	69 559	70 967	72 356
B) 1er juillet 2022	66 193	67 657	69 106	70 545	71 994	73 451	74 888
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	67 020	68 503	69 970	71 427	72 894	74 369	75 824
C) 1er juillet 2023	69 031	70 558	72 069	73 570	75 081	76 600	78 099
Y) 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe	71 102	72 675	74 231	75 777	77 333	78 898	80 442
D) 1er juillet 2024	72 524	74 129	75 716	77 293	78 880	80 476	82 051
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	72 705	74 314	75 905	77 486	79 077	80 677	82 256

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.

- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement propre au sous-groupe de 3,0 %, pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 1er juillet 2020.

Sous-groupe des moniteurs d'éducation physique

PEI-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er juillet 2020	46 986	48 377	49 755	51 125	52 506	53 890	55 264
A) 1er juillet 2021	47 691	49 103	50 501	51 892	53 294	54 698	56 093
B) 1er juillet 2022	49 360	50 822	52 269	53 708	55 159	56 612	58 056
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	49 977	51 457	52 922	54 379	55 848	57 320	58 782
C) 1er juillet 2023	51 476	53 001	54 510	56 010	57 523	59 040	60 545
Y) 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe	53 020	54 591	56 145	57 690	59 249	60 811	62 361
D) 1er juillet 2024	54 080	55 683	57 268	58 844	60 434	62 027	63 608
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	54 215	55 822	57 411	58 991	60 585	62 182	63 767

PEI-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er juillet 2020	79 862	81 615	83 382	85 150	86 915	88 671
A) 1er juillet 2021	81 060	82 839	84 633	86 427	88 219	90 001
B) 1er juillet 2022	83 897	85 738	87 595	89 452	91 307	93 151
X) 1er juillet 2022 - rajustement salarial	84 946	86 810	88 690	90 570	92 448	94 315
C) 1er juillet 2023	87 494	89 414	91 351	93 287	95 221	97 144
Y) 1er juillet 2023 - rajustement propre au sous-groupe	90 119	92 096	94 092	96 086	98 078	100 058
D) 1er juillet 2024	91 921	93 938	95 974	98 008	100 040	102 059
Z) 1er juillet 2024 - rajustement salarial	92 151	94 173	96 214	98 253	100 290	102 314

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice K, sous forme de paiements forfaitaires. Pour préciser :

- a. Les augmentations à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 1er juillet 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 1er juillet 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement propre au sous-groupe de 3,0 %, pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 1er juillet 2020.

****Notes sur la rémunération du groupe de soutien de l'enseignement (EU)**

Moniteurs de langue et d'éducation physique

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

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

Aides-enseignants

4. L'employé-e dont l'année de travail se compose de douze (12) mois a droit à une rémunération, pour services rendus, à des taux de rémunération qui sont supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de l'échelle de rémunération figurant dans l'appendice « A ».

5. L'employeur rémunérera les employé-es du ministère des Services aux Autochtones sur une base bihebdomadaire.
6. L'employé-e du ministère des Services aux Autochtones, 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 1er 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 1er 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.

**

À compter du 1er janvier 2024, mise en œuvre des taux nationaux pour les aides-enseignants (EU-TEA) de 10 mois comme suit :

10. **Taux nationaux**

La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux EU de 10 mois en taux de rémunération nationaux EU pour les aides-enseignants (EU), entrera en vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 1.b) du nouvel appendice « K » Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Les employés-es admissibles doivent être rémunérés au taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils ou elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur.

La mise en œuvre de ces rajustements sera faite conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'appendice « K » Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

****Appendice « B »**

Réaménagement des effectifs

Table des matières

- Généralités
 - **Application
 - Convention collective
 - Objectifs
 - **Définitions
 - Autorisations
 - Contrôle
 - **Documents de référence
 - **Demandes de renseignements
- Partie I : Rôles et responsabilités
 - **1.1 Ministères ou organisations
 - 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
 - 1.3 Commission de la fonction publique
 - 1.4 Employé-e-s
- Partie II : Avis officiel
 - **2.1 Ministère ou organisation
- Partie III : Réinstallation d'une unité de travail
 - **3.1 Généralités
- Partie IV : Recyclage
 - 4.1 Généralités
 - **4.2 Employé-e-s excédentaires
 - **4.3 Personnes mises en disponibilité
- Partie V : Protection salariale
 - 5.1 Poste d'un niveau inférieur
- Partie VI : Options offertes aux employés
 - 6.1 Généralités
 - 6.2 Programmes de départ volontaire
 - 6.3 Échange de postes
 - **6.4 Options
 - 6.5 Prime de maintien en fonction
- Partie VII : Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution
 - Préambule
 - 7.1 Définitions
 - 7.2 Généralités
 - 7.3 Responsabilités
 - 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
 - 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

- 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice
- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ
- Annexe « A » : Énoncé des principes régissant la pension
- Annexe « B » : Mesure de soutien à la transition (MST)
- Annexe « C » : Rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité

Généralités

****Application**

**

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée. 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 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 désigne également 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*, et pour lesquels la Commission de la fonction publique est seule autorisée à faire les nominations.

avis de mise en disponibilité (lay-off notice)

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

diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)

Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été officiellement déclaré excédentaire par écrit par son administrateur général.

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 6.4 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 et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe « B »), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$).

mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe « B ».

ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)

Ministère ou organisation qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

ministère ou organisation d'attache (home department or organization)

Ministère ou organisation qui déclare un employé-e excédentaire.

mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée

raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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* 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 *Loi sur la gestion des finances publiques* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée en vertu de l'article 5 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et de l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique centrale 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 (layoff priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(4) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pour tout poste pour lequel la Commission de la fonction publique 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 *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

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 centrale. La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

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 en cours d'emploi 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 vers 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 Commission de la fonction publique et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La Commission de la fonction publique accepte les sections du présent appendice qui relèvent de sa compétence.

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 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 :

- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Directive sur la réinstallation 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 du présent appendice à la section de Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des Relations avec les employés et de la rémunération globale du Secrétariat du Conseil du Trésor.

**

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant un droit de priorité ou leur situation dans le cadre du processus d'un droit de priorité devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la Commission de la fonction publique responsable de leur dossier.

Partie I Rôles et responsabilités

****1.1 Ministères ou organisations**

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

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

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la Commission de la fonction publique 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 6.4 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 6.4.1(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 Commission de la fonction publique du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la Commission de la fonction publique pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. Les ministères ou les organisations informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.

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 Commission de la fonction publique 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 « B » 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 du Conseil national mixte.

1.1.21 Aux fins de la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte, 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 Commission de la fonction publique.

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 Commission de la fonction publique en temps opportun et par une méthode recommandée par la Commission de la fonction publique, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.28 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.29 Les ministères ou les organisations peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.30 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la Commission de la fonction publique et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.32 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivants la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions de l'annexe C du présent 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, excédentaire et à une personne mise en disponibilité. 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 Commission de la fonction publique et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitae;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;
- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;

- k. les services des ressources humaines;
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e.
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice; et

**

- q. le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).

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 1.1.39.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor:

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la Commission de la fonction publique 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

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

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

1.3.2 La Commission de la fonction publique 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 au présent appendice;
et
- b. des renseignements à l'Alliance 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 Commission de la fonction publique 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 de la fonction publique. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la Commission de la fonction publique 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 Commission de la fonction publique, 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 Commission de la fonction publique les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la Commission de la fonction publique et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la Commission de la fonction publique 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'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 à l'Alliance 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 (10) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe par écrit et confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent en aviser la présidence nationale de l'Alliance. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs.

2.1.4 Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité de travail 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. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec leur poste réinstallé, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la section 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.24.

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 administrateur général, après une consultation et un examen de chaque situation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, 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, n'est pas approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé, 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. Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à l'employé des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.

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, par écrit, 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 *Directive sur les conditions d'emploi*.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1(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 ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à la mesure de soutien à la transition, au montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'employé-e excédentaire ou à l'indemnité d'études.

6.1.6 Les ministères ou organisations doivent faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'ils ou elles auront envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

6.2 Programmes de départ volontaire

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire.
- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;

- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;
- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, Ci et Cii;
- G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

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

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3

- a. Seuls les employé-e-s optants et les employé-e-s excédentaires qui sont excédentaires parce qu'ils ont choisi l'option 6.4.1(a) peuvent être affectés à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1(b) ou du sous-alinéa 6.4.1(c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'administration publique centrale peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant ou de l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a). Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

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

6.3.6 L'employé-e optant ou l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

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

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

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

****6.4 Options**

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes.

- a.
 - i. Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - ii. À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de 12 mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnées à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option 6.4.1(a).

- iii. Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1(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 6.4.1 (b), mesure de soutien à la transition.
- iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.
ou
- b. Une mesure de soutien à la transition, à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner, mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé-e, la mesure de soutien à la transition est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;
ou
- c. Une indemnité d'études, qui correspond à la mesure de soutien à la transition (voir l'option 6.4.1(b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option 6.4.1(c) :
 - 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 mesure de soutien à la transition est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option 6.4.1(b) ou 6.4.1(c) ci-dessus.

6.4.3 La mesure de soutien à la transition, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option 6.4.1 (b) ou l'option 6.4.1(c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option 6.4.1(c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille deux cents dollars (1 200 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 La personne qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une mesure de soutien à la transition ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, est renommé à un poste à la fonction publique rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la mesure de soutien à la transition ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'alinéa 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1(a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, il ou elle devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a. dans des régions éloignées du pays;
ou
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;
et
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
et
- c. que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

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

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

7.1 Définitions

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

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

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

7.2 Généralités

Les ministères ou les organisations, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant la date du transfert, donnent avis aux éléments de 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-DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions. Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes

sur les questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

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

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

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

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

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

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

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- ii. la *Directive sur les conditions d'emploi*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), en raison de l'application des droits de succession, les modifient;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;

- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;
- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme des offres d'emploi raisonnables.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme des offres d'emploi raisonnables aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification 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) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois, sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de la section 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

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

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

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A », c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant 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 accumulé mais n'a pas utilisé, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

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

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

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées à l'alinéa 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b. les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'alinéa 7.5.1;
ou
- d. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

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

Annexe « A » - Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.

2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où aucune entente en matière de transférabilité n'est prévue, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

Annexe « B »

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

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
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 mesure de soutien à la transition 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 mesure de soutien à la transition.

Annexe « C » Rôle de la Commission de la fonction publique dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La Commission de la fonction publique présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la Commission de la fonction publique et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La Commission de la fonction publique 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 Commission de la fonction publique, 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 au présent appendice.
3. La Commission de la fonction publique fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements à l'Alliance 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 Commission de la fonction publique 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 Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou à l'Alliance sur les présentations des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « [Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités](#) »

Appendice « C »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor 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 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 du ministère des Services aux Autochtones

Les parties adhèrent au principe que le ministère des Services aux Autochtones 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 du ministère des Services aux Autochtones sont situées.

Les parties conviennent de former un comité local chargé d'examiner la taille des classes dans chaque collectivité comprenant des écoles fédérales du ministère des Services aux Autochtones.

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 (1er) cycle et secondaire de deuxième (2e) 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 surintendante 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 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 du 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 et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte afin de rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres et ce, dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur.

Au soutien de cette révision et afin d'assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l'employeur partagera avec l'Alliance des outils et une approche développés au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres dans les conventions collectives.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs d'ici le 20 juin 2024. Cet échéancier peut être prolongé sur la base d'un accord mutuel.

Ce PE expire à la date d'expiration de cette convention collective.

Appendice « G »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des professeurs du sous-groupe ED-EST

Les parties s'entendent pour former un comité mixte composé, en part égale, de représentants des deux parties. Celui-ci se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la présente entente. Les membres se prononceront alors, après examen, sur la place à accorder sur la grille des salaires de 10 mois aux enseignants du sous-groupe ED-EST qui ne semblent pas respecter les exigences minimales pour y être placés.

Les recommandations du comité seront renvoyées à l'employeur et à l'Alliance, qui en tiendront compte et prendront des mesures à cet égard au plus tard le 30 juin 2011.

Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts qu'elle encourra.

****Appendice « H »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor 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 (PAM) de l'AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

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

Débutant la première journée du mois suivant la signature de cette convention collective et pour une durée de deux ans, l'employeur accepte de verser cinquante mille trois cent vingt-cinq dollars (50 325 \$) par mois (pour un total de 1,2 million de dollars) pour financer un projet limité dans le temps afin de fournir de la formation adaptée aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants. Pour plus de précision, cette disposition temporaire expire à la fin de la période de deux ans.

Le PAM de l'AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte de l'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 de l'AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais n'aura pas de droit de vote.

****Appendice « I »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.

Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les employés se sentent soutenus, entendus et respectés.

À cette fin, les parties s'engagent à créer un comité mixte qui sera co-présidé par l'employeur et par l'Alliance, lesquelles guideront le travail du comité. Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties s'efforceront de veiller à ce que la composition du comité reflète la diversité de la main-d'œuvre.

Le comité se réunira dans les trente (30) jours suivants la ratification de l'entente de principe pour établir le mandat et fixer la fréquence des réunions. Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire. Ils peuvent également considérer inviter des représentants du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) du CNM afin de contribuer au travail du comité.

1. Le Comité examinera les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale (APC) afin de :
 - a. Créer un inventaire des cours de formation existants;
 - b. Identifier les écarts potentiels de formation dans l'inventaire des cours de formation existants et les options possibles pour y remédier.
2. Afin de s'assurer que les employés sont pleinement au courant des possibilités de formation qui leur sont offertes pendant leurs heures de travail normales, le comité fera des recommandations sur les options permettant de promouvoir les cours de formation sur l'EEDI auprès des employés.
3. Reconnaissant que l'approche de la gestion informelle des conflits est un pilier de la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, le comité examinera les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles pour les employés de l'APC afin :

- a. d'identifier les besoins spécifiques en matière de SGIC dans les ministères ou les organisations;
- b. de s'inspirer des recherches existantes et des pratiques exemplaires en matière de SGIC qui tiennent en compte de l'EEDI afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer les SGIC au sein de l'APC.

Les parties s'efforceront de finaliser l'examen et de présenter le travail du comité à leurs exécutifs dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

Appendice « J »

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 2 juillet 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 24 : indemnité de départ

À compter du 2 juillet 2011, les alinéas 24.01b) et d) seront supprimés de la convention collective.

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

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité et pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 24.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-

six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Renvoi en cours de stage

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

d. Retraite

- i. Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de *la Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi;
ou
- ii. dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la Loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi;

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e. Décès

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

f. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

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

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

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

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

24.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe « N » de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 24.01b) (avant le 2 juillet 2011) ou des paragraphes 24.04 à 24.07 (à compter du 2 juillet 2011).

24.04 Fin de l'indemnité de départ

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

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

24.05 Options

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 2 juillet 2011,
ou

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

24.06 Choix de l'option

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

24.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation EB à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EB lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 24.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 24.05b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 24.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

****Appendice « K »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions du paragraphe 26.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 63.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
 - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours de l'employé

- a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

Appendice « L »

Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois mois consécutifs par année;
- le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;
- l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.

Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.

Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.14 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.

Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris, mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.

Le comité mixte aura pour principales tâches :

- de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;
- d'établir les marches à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration; et
- de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.

Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.

Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira d'ici le 15 février 2017. Il terminera ses travaux au plus tard le 16 octobre 2017 et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 14 et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.

****Appendice « M »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour réviser les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé afin d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur.

Le comité mixte comparera également les interactions entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs au plus tard un (1) an après la signature de cette convention collective. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

****Appendice « N »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les solutions de simplification de la paye**

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts visant à identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 56 si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur divers sujets, y compris mais sans s'y limiter :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

****Appendice « O »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail

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

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a mené à la création du Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte). Les modalités de ce protocole d'entente ont été satisfaites.

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

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

Afin d'appuyer le centre d'expertise sur la santé mentale, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance qui comprendra un conseil consultatif. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties seront responsables de déterminer leurs représentants respectifs. Le conseil consultatif établira le mandat, qui pourra être modifié par consentement mutuel.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de cette convention collective.

****Appendice « P »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe Enseignement et bibliothéconomie : indemnité pour les éducateurs-trices de la petite enfance (EPE)

1. Afin de reconnaître leur rôle professionnel élargi, l'employeur accordera une indemnité aux éducateurs-trices de la petite enfance employé-e-s par le ministère des Services aux Autochtones.
2. Les parties conviennent que les employé-e-s qui sont affecté-e-s par le ministère des Services aux Autochtones dans l'exercice des fonctions d'éducateur-trice de la petite enfance ont droit à une indemnité dont le montant et les conditions sont les suivants :
 - a. À compter de la date de signature de la convention collective, les employé-e-s du sous-groupe Soutien à l'éducation (EU) qui sont qualifiés-es, agréé-es et qui exercent les fonctions d'éducateurs-trices de la petite enfance ont droit à une indemnité versée toutes les deux semaines;
 - b. L'employé-e reçoit le montant quotidien indiqué ci-dessous pour chaque jour civil pour lequel il-elle est rémunéré-e en vertu de l'annexe « A » de la convention collective. Ce montant quotidien équivaut au montant annuel indiqué ci-dessous divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité d'éducateurs-trices de la petite enfance (EPE)

Indemnité annuelle
3 500 \$

- c. L'indemnité sera ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire pour les indemnités de maternité et parentales payables en vertu des clauses 22.04 et 22.07 de la présente convention collective;
 - d. L'indemnité ne sera pas versée à une personne qui a cessé d'être membre de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention, ni à l'égard de cette personne.
3. L'employé-e à temps partiel qui perçoit l'indemnité reçoit le montant journalier indiqué ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure payée à son taux de rémunération horaire.
4. Lorsque l'employé-e a droit à une indemnité pour une année de travail inférieure à une année complète, le montant de l'indemnité est calculé au prorata du pourcentage de l'année de travail au cours de laquelle il-elle a été employé-e.

5. L'employé-e n'a pas droit à l'indemnité pour les périodes pendant lesquelles il-elle est en congé sans solde ou sous le coup d'une suspension.