



Treasury Board of Canada
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Services de santé (SH)

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

**Groupe : Services de santé
(tous les employés)**

Date d'expiration : 30 septembre 2022



La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code	Groupe
207	Art dentaire (DE)
213	Nutrition et diététique (ND)
217	Médecine (MD)
219	Sciences infirmières (NU)
220	Ergothérapie et physiothérapie (OP)
221	Pharmacie (PH)
223	Psychologie (PS)
226	Service social (SW)
228	Médecine vétérinaire (VM)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Condition d'emploi et relations de travail
219 rue Laurier ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019

Numéro de catalogue :
ISBN :

Ce document est disponible sur le site du gouvernement du Canada à
www.tbssct.gc.ca/agreementsconventions/indexfra.aspx

Institut professionnel de la fonction publique du Canada
250 chemin Tremblay
Ottawa ON K1G 3J8

Téléphone : 6132286310

Télécopieur : 6132289048

www.pipsc.ca



Table des matières

Article 1 : objet de la convention.....	
1	
Article 2 : interprétation et définitions	
1	
Article 3 : textes officiels	
3	
Article 4 : champ d'application	
4	
Article 5 : droits de la direction	
4	
Article 6 : droits des employés	
4	
Article 7 : publications et qualité d'auteur.....	
4	
** Article 8 : durée du travail et travail par postes	
5	
Article 9 : heures supplémentaires	
13	
**Article 10 : rappel au travail	
16	
Article 11 : disponibilité.....	
19	
Article 12 : jours fériés désignés payés.....	
19	
Article 13 : temps de déplacement.....	
23	
Article 14 : congés, généralités	
26	

Article 15 : congés annuels.....	27
Article 16 : congé de maladie.....	33
** Article 17 : autres congés payés ou non payés	34
Article 18 : promotion professionnelle	59
Article 19 : indemnité de départ.....	63
Article 20 : exposé de fonctions	65
Article 21 : droits d’inscription	65
Article 22 : responsabilité concernant les services pharmaceutiques	65
Article 23 : transformations techniques	66
Article 24 : hygiène et sécurité	67
Article 25 : reconnaissance syndicale	67
Article 26 : précompte des cotisations syndicales.....	68
Article 27 : utilisation des installations de l’employeur	69
Article 28 : information	69

Article 29 : délégués syndicaux.....	70
Article 30 : congé pour les questions concernant les relations de travail.....	71
Article 31 : grèves illégales	76
Article 32 : interprétation de la convention collective.....	76
Article 33 : règlement des différends	76
Article 34 : procédure de règlement des griefs	76
Article 35 : ententes du Conseil national mixte	82
Article 36 : consultation mixte	83
** Article 37 : normes de discipline	84
Article 38 : conflits de travail	85
Article 39 : employés à temps partiel.....	86
Article 40 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé.....	89
Article 41 : références d'emploi.....	90
Article 42 : harcèlement sexuel	90

Article 43 : élimination de la discrimination	
91	
** Article 44 : indemnité de responsabilité correctionnelle	
92	
Article 45 : rémunération	
93	
Article 46 : variation des heures de travail	
96	
Article 47 : primes de poste et de fin de semaine	
98	
Article 48 : principe de poste	
99	
Article 49 : soustraction	
100	
Article 50 : marchandises dangereuses	
100	
Article 51 : remise en négociation de la convention	
100	
** Article 52 : durée de la convention	
100	
** Appendice « A »	
102	
DE : groupe Art dentaire Taux de rémunération annuels (en dollars)	
102	
MD : groupe Médecine Taux de rémunération annuels (en dollars)	
106	
ND : groupe Nutrition et diététique Taux de rémunération annuels (en dollars)	
110	

OP : groupe Ergothérapie et physiothérapie	119
PH : groupe Pharmacie Taux de rémunération annuels (en dollars).....	123
PS : groupe Psychologie Taux de rémunération annuels (en dollars).....	126
SW : groupe Service social Taux de rémunération annuels (en dollars).....	130
VM : groupe Médecine vétérinaire Taux de rémunération annuels (en dollars).....	138
** Appendice « A-1 »	141
NU : groupe Sciences infirmières Taux de rémunération annuels (en dollars).....	141
** Appendice « A2 »	155
NU : groupe Sciences infirmières Sousgroupe : Évaluateurs médicaux (EMA) Taux de rémunération annuels (en dollars).....	155
Appendice « B »	157
Indemnités de formation : groupe Sciences infirmières.....	157
Protocoles d'accord	159
Appendice « C »	160

« Réserve »
160

**Appendice « D »
161**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychiatres médicologaux membres du sousgroupe MD MSP
161

**Appendice « E »
163**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de recrutement pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées
163

**Appendice « F »
166**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de maintien en poste pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées
166

**Appendice « G »
169**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de rôle

élargi de pratique pour les infirmières de Services aux
Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou
isolées
169

**Appendice « H »
173**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé
l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du
Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de
négociation du groupe Services de santé : indemnité d'infirmière
responsable pour les infirmières de Santé Canada.....
173

**Appendice « I »
175**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé
l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du
Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de
négociation du groupe Services de santé : voyage pour les
infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des
communautés éloignées ou isolées
175

**Appendice « J »
177**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé
l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du
Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de
négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les
psychologues.....
177

**Appendice « K »
179**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé
l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du
Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de

négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du sousgroupe MDMOF du Service correctionnel du Canada	179
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Appendice « L »

181

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du sousgroupe NUHOS et NUCHN du Service correctionnel du Canada	181
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Appendice « M »

183

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychologues en psychologie du personnel	183
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

**** Appendice « N »**

186

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet : deuxième infirmière en disponibilité pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées	186
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Appendice « O »

187

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet : employé en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada	187
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Appendice « P ».....
188

Protocole d'entente concernant les Équipes de ressources
régionales
188

Appendice « Q ».....
189

Protocole d'entente concernant le groupe Services de santé :
information sur la sécurité et la santé
189

Appendice « R »
190

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet :
procédure d'enquête disciplinaire
190

**** Appendice « S »**.....
191

Protocole d'entente concernant un groupe de travail mixte
chargé d'examiner les lignes directrices et procédures des
ministères régissant les départs volontaires dans les cas de
réaménagement des effectifs
230

Appendice « T ».....
232

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet :
prestation de services et de soins professionnels
232

**** Appendice « U »**.....
233

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé
l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du
Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de
négociation du groupe des Services de santé : indemnité pour

les infirmières praticiennes pour le groupe Services de santé
233

Appendice « V »
235

Clauses archivées concernant l'élimination de l'indemnité de
départ pour les départs volontaires (démission et retraite)
235

Appendice « W »
240

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé
l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du
Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de
négociation du groupe Services de santé : indemnités de
formation pour le groupe Service social
240

****Appendice « X »**
241

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé
l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du
Canada (ciaprès appelé l'Institut) sur le soutien au mieux-être des
employés
241

Appendice « Y »
244

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé
l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du
Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de
négociation du groupe Services de santé : comité mixte sur les
heures de travail
244

**** Appendice « Z »**
245

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard d'un comité mixte sur la sécurité des stations de soins infirmiers

245

**** Appendice « AA »**

246

Lettre d'entente sur une étude de comparabilité de la rémunération et d'autres modalités

246

**** Appendice « BB »**

247

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

247

**** Appendice « CC »**

251

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres.....

251

**** Appendice « DD »**

252

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le harcèlement en milieu de travail

252

**** Appendice « EE »**

253

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en ce qui a trait à l'administration de la paye

253

**** Appendice « FF »**
254

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
concernant les congés pour affaires syndicales Recouvrement
des coûts
254

**** Appendice « GG »**
256

Protocole d'entente entre le Conseil du trésor du Canada et
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
concernant certaines conditions d'emploi pour les membres civils
de la Gendarmerie royale du Canada
256

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les employés faisant partie de l'unité de négociation.

Article 2 : interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

« congé »

désigne l'autorisation de s'absenter de son travail (« leave »);

« congé compensatoire »

désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, du travail accompli un jour férié désigné, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires et de l'indemnité de rappel. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé 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 (« compensatory leave »);

« conjoint de fait »

désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé (« commonlaw partner »);

« cotisations syndicales »

désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doit comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale (« membership dues »);

« emploi continu »

a le sens qu'il a dans la *Directive sur les conditions d'emploi* à la date de signature de la présente convention (« continuous employment »);

« employé »

désigne toute personne définie comme fonctionnaire au sens de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation (« employee »);

« employeur »

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (« Employer »);

« époux »

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 « époux » sera celle indiquée dans la directive 2 des *Directives sur le service extérieur* (spouse);

« heures supplémentaires »

désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par un employé en excédent de son horaire de travail quotidien (« overtime »);

« Institut »

désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (« Institute »);

« jour de repos »

, par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé (« day of rest »);

« jour férié désigné payé »

désigne la période de vingtquatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention (« designated paid holiday »);

« mise en disponibilité »

désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister (« layoff »);

« région du lieu d'affectation »

s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Politique sur les voyages (« headquarters area »);

« tarif double »

désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2) (« double time »);

« tarif et demi »

désigne le taux horaire de l'employé multiplié par un et demi (1 1/2) (« time and onehalf »);

« tarif normal »

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé (« straighttime rate »);

« taux de rémunération hebdomadaire »

désigne le taux de rémunération annuel de l'employé, divisé par 52,176 (« weekly rate of pay »);

« taux de rémunération horaire »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par trentesept virgule cinq (37,5) heures ("hourly rate of pay");

« taux de rémunération journalier »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) (« daily rate of pay »);

« unité de négociation »

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 25 : reconnaissance syndicale (« bargaining unit »).

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 qui leur est donné dans cette loi,
et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non pas 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 : textes officiels

3.01 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

Article 4 : champ d'application

4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'employeur.

4.02 Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

Article 5 : droits de la direction

5.01 L'Institut reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

Article 6 : droits des employés

6.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

Article 7 : publications et qualité d'auteur

Préambule

Aux fins du présent article, le mot « publication » englobe, par exemple, les documents scientifiques et professionnels, les articles, les manuscrits, les monographies, les produits audiovisuels et les logiciels.

7.01 L'employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'employeur à l'exécution de leur travail.

7.02 L'employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions seront conservées dans les dossiers pertinents du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

7.03 Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, une publication originale, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiquée dans cette publication.

7.04

- a. L'employeur peut suggérer des révisions à une publication et refuser l'autorisation de publier une publication.

- b. Lorsque l'autorisation de publier est refusée, le ou les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, s'ils le demandent.
- c. Lorsque l'employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

**** Article 8 : durée du travail et travail par postes**

8.01

Aux fins du présent article, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 00 h 01 le lundi et se terminant à 24 h 00 le dimanche. La journée est une période de vingtquatre (24) heures débutant à 00 h 01.

Les paragraphes 8.02 à 8.07 ne s'appliquent pas aux employés NU qui travaillent par postes

8.02 Heures de travail, généralités

- a. Le présent alinéa ne s'applique pas aux groupes DE, MD et NU.

La semaine régulière de travail est de trentesept virgule cinq (37,5) heures et la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pauserepas, entre 6 h et 18 h. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi.

- b. Les sousalinéas (i) à (v) s'appliquent seulement au groupe NU.
 - i. Pour les employés qui ne travaillent pas par postes, la semaine de travail normale est de trentesept virgule cinq (37,5) heures et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pauserepas, entre 6 h et 18 h.
 - ii. Lorsque, au moment de la signature de la présente convention, une durée normale de travail autre que celle prévue au sousalinéa 8.02(b)(i) est en vigueur, sur demande, l'employeur consultera l'Institut à ce sujet afin de déterminer si cette durée de travail s'impose pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service. Lorsqu'il faut modifier les heures de travail normales et qu'elles diffèrent de celles prévues à l'alinéa 8.02(b), sauf dans les cas d'urgence, l'employeur consultera l'Institut à l'avance au sujet de cette durée du travail afin de déterminer si cette durée

s'impose pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service.

- iii. Il est entendu que la consultation peut avoir lieu au niveau local et que les résultats seront transmis aux niveaux compétents de l'employeur et de l'Institut avant leur mise en œuvre.
 - iv. L'Institut, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une des parties, communique par écrit à l'employeur le nom de son représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.
 - v. Lorsque les exigences du service le permettent, l'employé ne doit pas être appelé à travailler plus de cinquantedeux virgule cinq (52,5) heures sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- c. Les soulignées (i) à (iii) ne s'appliquent qu'aux groupes DE et MD.
- i. La durée normale du travail est de trentesept virgule cinq (37,5) heures en moyenne par semaine pendant chaque période de quatre (4) semaines. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, la durée du travail est établie de façon à répondre aux fonctions particulières de l'employé.
 - ii. L'employé et son superviseur direct feront le point pour chaque période de quatre (4) semaines. En calculant la durée du travail pendant cette période, les congés annuels et les autres congés autorisés seront calculés à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
 - iii. Lorsque les nécessités du service le permettent, la semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi.
- d. Le présent alinéa ne s'applique qu'au sousgroupe NDDIT dans les hôpitaux.

La semaine de travail des diététiciennes du groupe ND en service dans les hôpitaux peut varier de façon à répondre aux nécessités locales du service à la condition que ces variations ne soient pas contraires aux dispositions du paragraphe 8.04.

8.03 Horaire de travail flexible

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés des groupes DE et MD.

Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire flexible à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept virgule cinq (7,5) heures.

8.04 Jours de repos

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

8.05 Registre mensuel des présences

Les employés présentent un registre mensuel des présences sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

8.06 Semaine de travail comprimée

Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trentesept 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 et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie 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 ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas être non plus réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise dans la présente convention.

La mise en œuvre du présent paragraphe est assujettie à l'article 46 : variation des heures de travail.

8.07 Lorsque les exigences du service le permettent, on accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail normale.

Les paragraphes 8.08 à 8.25 ne s'appliquent qu'aux employés NU qui travaillent par postes

8.08 Travail posté, définitions

- a. « horaire des postes » désigne la répartition des postes de travail pendant une période donnée et comporte les jours de repos et les jours fériés désignés payés;
- b. « travail posté » désigne le roulement de deux (2) périodes ou plus de huit (8) heures ou plus lorsque les nécessités du service exigent des postes d'une durée de seize (16) heures ou vingt-quatre (24) heures chaque jour ou lorsque les exigences du poste nécessiteraient normalement un roulement, mais que l'employé, avec l'approbation de l'employeur, choisit de travailler en permanence le soir ou la nuit.

8.09 Semaine de travail et journée de travail prévues à l'horaire

La durée du travail doit être établie de manière que les employés, au cours d'une période minimale de quatre (4) semaines, travaillent :

- a.
 - i. en moyenne trentesept virgule cinq (37,5) heures par semaine, et
 - ii. cinq (5) jours par semaine;
- b. sept virgule cinq (7,5) heures par jour;
- c. Le début et/ou la fin de chaque poste de travail peut varier de quinze (15) minutes afin de tenir compte de la continuité des soins et/ou d'une pause repas d'une durée appropriée;
- d. Les heures de travail journalières sont consécutives et excluent les pauses repas;

- e.
 - i. nonobstant les dispositions du sousalinéa 8.09(a)(ii) et de l'alinéa 8.09(b), à la demande d'une majorité (trois quarts) des employés concernés et avec l'acceptation de l'employeur, les heures de travail peuvent être modifiées à la condition qu'aucun poste n'excède douze (12) heures ou ne dure moins de sept virgule cinq (7,5) heures;
 - ii. La mise en œuvre du sousalinéa 8.09(e)(i) est assujettie à l'article 46 : variation des heures de travail.

8.10

- a. Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie de quatre (4) jours de repos au cours de chaque période de deux (2) semaines, ceux-ci étant fixés de manière à ce qu'il bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos à la fois. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.
- b. L'employé bénéficie d'une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) libre sur deux (2) sauf :
 - i. lorsqu'une entente mutuelle prévoit un autre régime,
 - ii. dans la mesure du possible, au Service correctionnel du Canada, les employés bénéficient d'une (1) fin de semaine libre sur deux (2). Cependant, les employés doivent bénéficier d'une (1) fin de semaine libre sur trois (3).
- c. L'employé peut rencontrer les dirigeants locaux pour proposer un horaire qui lui permette de bénéficier d'un nombre maximum de fins de semaine de congé.

8.11 Lorsque le poste à l'horaire d'un employé ne commence pas et ne se termine pas le même jour, à toutes fins utiles, ce poste sera réputé avoir été effectué entièrement :

- a. le jour où il a commencé si la moitié (1/2) ou plus des heures de travail tombe ce jour-là,
ou
- b. le jour où il s'est terminé si plus de la moitié (1/2) des heures de travail tombe ce jour-là.

En conséquence, le premier (1er) jour de repos sera réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2e) jour de repos commencera juste après minuit au premier (1er) jour de repos de l'employé, ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

8.12 Le cycle normal des postes sera le suivant :

- 24 h à 8 h
- 8 h à 16 h
- 16 h à 24 h
- ou
- 23 h 30 à 7 h 30
- 7 h 30 à 15 h 30
- 15 h 30 à 23 h 30
- ou
- 23 h à 7 h
- 7 h à 15 h
- 15 h à 23 h

8.13

- a. Lorsqu'il faut modifier les cycles normaux des postes et qu'ils deviennent différents de ceux stipulés au paragraphe 8.12, sauf dans les cas d'urgence, l'employeur consultera l'Institut à l'avance au sujet de l'horaire de ces cycles afin de déterminer s'ils s'imposent pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service.
- b. Il est entendu que la consultation peut avoir lieu au niveau local et que les résultats seront transmis aux niveaux compétents de l'employeur et de l'Institut avant leur mise en œuvre.
- c. Les parties conviennent que les dispositions du paragraphe 8.12 ne s'appliqueront pas aux employés dont la semaine de travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

8.14 Établissement des horaires des postes

L'employeur doit établir un horaire des postes portant sur une période minimale de quatre (4) semaines, qui est affiché deux (2) semaines avant d'entrer en vigueur et doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

8.15

- a. L'affectation du personnel, la préparation, l'affichage et l'administration des horaires des postes relèvent de l'employeur.

- b. S'il est nécessaire de modifier l'horaire de postes, l'employeur fera tout effort raisonnable pour en avertir les employés en congé avant que ceux-ci ne retournent au travail.

8.16 À condition de donner un préavis assez long et avec l'approbation de l'employeur, les employés peuvent échanger leur poste si cela n'entraîne pas de hausse de coûts pour l'employeur.

8.17 L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des désirs de la majorité des employés intéressés lorsqu'il organise les postes d'un tel horaire. Il doit prendre en considération la demande d'un employé de travailler en permanence pendant des postes du soir ou de nuit.

8.18 L'horaire de travail de l'employé qui fait normalement les postes par roulement prévoit, dans la mesure du possible, la majorité des postes dans le service de jour. À des fins de vérification, on utilise une période de douze (12) semaines complètes à partir du début de l'horaire des postes, ou une période plus longue sur laquelle l'employeur et les employés intéressés s'entendent.

8.19 Une période d'au moins quinze (15) heures doit s'écouler entre les changements de postes prévus à l'horaire, sauf en cas d'urgence. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, la période entre les changements de postes prévus à l'horaire peut être moindre que quinze (15) heures.

8.20

- a. S'il n'est donné à l'employé qu'un préavis de moins de soixantedouze (72) heures portant modification de son poste prévu à l'horaire, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux des heures normales.
- b. En plus, lorsqu'un employé se présente au travail sans avoir été averti que son poste prévu à l'horaire avait été changé, l'employé reçoit quatre (4) heures de rémunération au tarif normal si ses services ne sont pas requis.
- c. S'il est nécessaire de modifier l'horaire de postes, l'employeur fait tout effort raisonnable pour en avertir personnellement les employés en congé avant que ceux-ci ne retournent au travail.

8.21 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent [souligné 8.09(e)(i)] ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire 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.

8.22 L'Institut doit, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre des parties, communiquer par écrit à l'employeur le nom de son représentant officiel autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.

8.23 Lorsque les nécessités du service le permettent, la pause repas se prend le plus près possible du milieu du poste et dans un endroit autre que le lieu de travail.

8.24 Lorsque les exigences du service le permettent, on accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail normale.

8.25 Lorsque les exigences du service le permettent, l'employé ne doit pas être appelé à travailler plus de cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.

Article 9 : heures supplémentaires

9.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

Les alinéas 9.01(a) et (b) ne s'appliquent pas aux groupes DE et MD

- a.
 - i. tarif et demi (1 1/2) sous réserve du sousalinéa 9.01(a)(ii);
 - ii. tarif double (2) pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières et pour chacune des heures effectuées le deuxième (2e) jour de repos ou les jours de repos subséquents. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
 - iii. Nonobstant le sousalinéa (ii) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) jour de travail.
- b. Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, il touche, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié :

- i. une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les sept virgule cinq premières (7,5) heures effectuées;
et
- ii. deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en plus des sept virgule cinq (7,5) heures;
- iii. lorsque l'employé travaille un jour férié qui suit un jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément au sousalinéa 9.01(a)(ii), il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

- c. L'alinéa 9.01(c) ne s'applique qu'aux groupes DE et MD.

Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur de dispenser des services professionnels supplémentaires, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en plus de ses heures de travail normales pour chaque période de quatre (4) semaines.

9.02 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

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

9.04 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de l'employé, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé au 30 septembre.

9.05 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

9.06

- a. Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, est remboursé d'un montant de douze dollars (12 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) cidessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- c. Les alinéas 9.06(a) et (b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

9.07

- a. Sous réserve des nécessités du service et à l'exclusion des situations d'urgence, l'employeur fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et de répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés facilement disponibles que l'employeur considère comme qualifiés.
- b. Pourvu que les dispositions de l'alinéa 9.07(a) soient respectées, l'employeur s'efforce de répartir les heures supplémentaires d'abord aux employés qui ont exprimé leur volonté de faire des heures supplémentaire.

****Article 10 : rappel au travail**

10.01 Le présent paragraphe ne s'applique pas aux groupes DE et MD

Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'un employé qui est en disponibilité est rappelé au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a. un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires,
ou
- b. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'il effectue.

**

10.02 L'employée qui, pendant une période de disponibilité, est rappelé au travail ou est 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'employée touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures travaillées;
ou
- b. une rémunération équivalente à deux (2) heures au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employée effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employée commence à travailler.

Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique pas aux employés de Services aux Autochtones Canada qui appartiennent au groupe NU et qui travaillent dans des postes de soins infirmiers, des centres de santé et des postes de santé.

10.03 Le présent paragraphe ne s'applique qu'au groupe NU

En ce qui a trait aux employés de Services aux Autochtones Canada qui appartiennent au groupe NU et qui travaillent dans des postes de soins infirmiers, des centres de santé et des postes de santé, où il n'y a pas de superviseur en devoir, le rappel au travail calculé selon le paragraphe 10.01 sera payé une fois au cours de chaque période de trois (3) heures.

10.04 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de l'employé, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé au 30 septembre.

**

10.05 Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées au paragraphe 10.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il sera remboursé pour les dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

- a. au taux par kilomètre normalement payé par l'employeur lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture;
- ou
- b. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

10.06 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

Le paragraphe 10.07 s'applique seulement aux groupes DE et MD

10.07 Lorsqu'un employé est rappelé au travail sans avis préalable à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales pour une période de travail supplémentaire non accolée, il a droit au plus élevé des montants suivants :

- a. Un crédit pour toutes les heures travaillées aux fins :

- i. du sousalinéa 8.02(c)(i),
ou
- ii. de l'alinéa 9.01(c) si les heures travaillées s'ajoutent aux heures de travail normales pour la période de quatre (4) semaines applicable,

- ou
- b. Un minimum :
- i. d'un crédit de quatre (4) heures de travail aux fins du sousalinéa 8.02(c)(i),
ou
 - ii. de quatre (4) heures de rémunération à son taux de rémunération horaire si les heures travaillées dépassent les heures de travail normales pour la période de quatre (4) semaines applicable,

sauf que chaque minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une période de huit (8) heures.

Article 11 : disponibilité

11.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit promptement disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demiheure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

11.02 Un employé en disponibilité qui est appelé au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 10 : rappel au travail, qui s'appliquent à lui.

11.03 L'employé qui est tenu d'être disponible doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de télécommunication connu et pouvoir promptement rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé.

11.04 L'employé appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne recevra aucune indemnité de disponibilité.

Article 12 : jours fériés désignés payés

Pour plus de précision, les employés à temps plein qui ne travaillent pas un jour férié ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures payées à tarif normal.

12.01 Sous réserve du paragraphe 12.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a. le jour de l'An,
- b. le Vendredi saint,
- c. le lundi de Pâques,
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la souveraine,
- e. la fête du Canada,

- f. la fête du Travail,
- g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- h. le jour du Souvenir,
- i. le jour de Noël,
- j. le lendemain de Noël,
- k. un (1) autre jour chaque année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille; dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier (1er) lundi d'août,
et
- l. un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

12.02 L'employé qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 30 : congé pour les questions concernant les relations de travail.

12.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 12.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos.

12.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 12.03 :

- a. le travail accompli par un employé 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 un employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

12.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné

L'alinéa 12.05(a) ne s'applique pas au groupe NU

- a. La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément à l'article 9 : heures supplémentaires.

Les alinéas 12.05(b) et 12.05(c) ne s'appliquent qu'au groupe NU

b. Bénéfices

Un jour férié désigné payé, l'employé touche, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié :

- i.
 - A. une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération horaire pour les sept virgule cinq premières (7,5) heures effectuées;
et
 - B. deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en sus de sept virgule cinq (7,5) heures;

ou

- ii. lorsque l'employé travaille un jour férié qui suit un jour de repos au cours duquel l'employé a également travaillé et pour lequel l'employé a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément au sous-alinéa 9.01(a)(ii), l'employé est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées.

c. Modalités de rémunération

La rémunération acquise aux termes de l'alinéa 12.05(b) est versée comme suit :

- i.
 - A. par un paiement;
ou
 - B. sur demande et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de l'employé, elle peut prendre la forme d'un congé compensatoire. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant sont rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé au 30 septembre;
ou
 - C. sur demande et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de l'employé, une combinaison d'un jour de remplacement et d'un paiement :
 - I. un congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, à savoir;
une journée [sept virgule cinq (7,5) heures] en remplacement du jour férié;
 - II. plus, si les heures normales prévues à l'horaire de l'employé dépassent sept virgule cinq (7,5) heures, un nombre d'heures égal à la différence entre les heures normales prévues à l'horaire et sept

virgule cinq (7,5) heures;

et

- III. un paiement de la partie de la rémunération n'ayant pas été versée sous forme de congé aux termes de 12.05(c)(i)(C)(I).
- ii. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement prévus à 12.05(c)(i)(C) aux moments où l'employé les demande.
- iii. Lorsque, au cours d'un exercice financier, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés aux termes de 12.05(c)(i)(C), ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
- iv. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au tarif normal de l'employé en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

12.06 Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application du paragraphe 12.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

12.07 Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'un employé travaille à la fois le jour de Noël et le lendemain de Noël de la même année, l'employeur s'efforce de ne pas porter les mêmes jours à l'horaire de l'employé l'année suivante, à condition que cela n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur et que l'employé n'en fasse passer la demande.

Article 13 : temps de déplacement

13.01 Lorsque l'employé est tenu par l'employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa zone d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

- a. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale.
- b. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - i. sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures, et
 - ii. le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne

doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculées au tarif normal.

- c. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculées au tarif normal.

13.02 Aux fins du paragraphe 13.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- a. Lorsqu'il voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue 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 voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'employeur nécessaire à l'employé 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 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 aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'employeur.

13.03 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

13.04 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de l'employé, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé au 30 septembre.

13.05 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

13.06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit une rémunération

pour les heures travaillées conformément aux articles suivants : durée du travail et travail par postes, heures supplémentaires, jours fériés désignés payés.

13.07 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte à condition que cette halte ne s'étende pas à une nuitée passée à cet endroit.

13.08 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires à l'article 18 : promotion professionnelle.

13.09 Congé pour l'employé en déplacement

- a. L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence permanente pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence permanente jusqu'à un maximum de quatrevingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent article ne dépasse pas trentesept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 9.04.
- d. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

13.10 Lorsqu'un employé est tenu de travailler à plus d'un endroit au cours d'une période de service, le transport entre ces endroits est fourni ou payé par l'employeur.

13.11 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et qu'il se présente selon les conditions décrites à l'alinéa 9.01(a) et au paragraphe 10.01, et qu'il doit recourir à des moyens de transport autres que les moyens de transport en commun normaux, il touche un remboursement des dépenses raisonnables allerretour engagées comme suit :

- a. le taux par kilomètre au taux normalement payé à l'employé si l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture, ou
- b. les dépenses qu'occasionne le recours à d'autres moyens de transport commerciaux.

Article 14 : congés, généralités

14.01 Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

14.02 L'employé a droit, une fois par exercice financier et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

14.03 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

14.04 Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

14.05 L'employé n'acquiert aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé d'études ou sous le coup d'une suspension.

14.06

- a. Dès qu'un employé devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- c. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- d. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 17.02 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

Article 15 : congés annuels

15.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement.

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins soixantequinze (75) heures selon les modalités suivantes :

L'alinéa 15.02(a) ne s'applique qu'au groupe MD

- a. douze virgule cinq (12,5) heures jusqu'au mois où a lieu son seizième (16e) anniversaire de service;

Les alinéas 15.02(b) et (c) ne s'appliquent pas au groupe MD

- b. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où a lieu son premier (1er) anniversaire de service;
- c. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où a lieu son premier (1er) anniversaire de service;
- d. treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où a lieu son seizième (16e) anniversaire de service;
- e. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dixseptième (17e) anniversaire de service;
- f. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dixhuitième (18e) anniversaire de service;

- g. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingtseptième (27e) anniversaire de service;
- h. dixhuit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingthuitième (28e) anniversaire de service.

15.03

- a. Aux fins du paragraphe 15.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de son licenciement et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.
- b. Aux fins de l'alinéa 15.03(a) seulement, à compter du 1er avril 2012, les périodes antérieures de service des anciens membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doivent être incluses dans le calcul des crédits de congés.

Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

15.04 Droit au congé annuel payé

L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

15.05 Approbation, refus ou annulation d'une demande de congé annuel

L'employeur donne à l'employé un préavis aussi long et raisonnable que possible de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. Dans le cas d'un refus, d'une modification ou d'une annulation de ces congés, l'employeur, sur demande écrite de l'employé, en fournit la raison par écrit.

15.06 Attribution de congé annuel

Afin de répondre aux nécessités de service, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :

- a. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;
- b. ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

15.07 Remplacement d'un congé annuel

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

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

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

15.08 Report des congés annuels

- a. Lorsque, dans une année de référence pour congé, tous les congés n'ont pas été attribués, la portion non utilisée de ces congés annuels est reportée à l'année suivante.
- b. **Liquidation des congés annuels**

Pendant une année de référence pour congé, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés doivent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

15.09 Rappel pendant le congé annuel

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement de dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il a engagées pour :

- a. se rendre à son lieu de travail,
et
- b. retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

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

15.10 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 15.09, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

15.11 Annulation d'un congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse l'employé de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce

dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

15.12 Congé de cessation d'emploi

Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel acquis mais non utilisé porté à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

15.13 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

Lorsque l'employé le demande, l'employeur accorde à l'employé les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

15.14 Abandon de poste

Nonobstant le paragraphe 15.12, tout employé dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 15.12 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

15.15 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, l'employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.

15.16 Nomination chez un organisme distinct

Nonobstant des paragraphes 15.12 et 15.13, l'employé qui démissionne pour accepter une nomination auprès d'une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels inutilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

15.17 Nomination d'un employé provenant d'un organisme distinct

L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à 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 ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

15.18

L'employé a droit une seule fois à un crédit de trentesept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant son deuxième (2e) anniversaire de service, comme le précise le paragraphe 15.03.

Article 16 : congé de maladie

16.01 Crédits

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins soixantequinze (75) heures.

16.02 Tout employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
et
- b. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

16.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 16.02(a).

16.04 Un employé ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle l'employé est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

16.05 Lorsqu'un employé 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 considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

16.06 Lorsque l'employé 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 16.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de centquatrevingtsept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

16.07 Les crédits de congé de maladie acquis pendant une période d'emploi antérieure dans la fonction publique, mais non utilisés par un employé qui est licencié lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant son licenciement.

**** Article 17 : autres congés payés ou non payés**

17.01 Généralités

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

**

17.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille 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, le demifrère, la demiscœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), le petitenfant, le grandparent, l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou, sous réserve de l'alinéa 17.02(g) cidessous, une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

- a. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé :
 - i. est admissible à une seule période de congé de deuil de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé;
 - ii. en outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de l'employé, 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.
- c. Lorsque l'employé 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 peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

- d. L'employé a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beaufrère, d'une bellesœur ou d'un grandparent du conjoint de l'employé.
- e. Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère ou son délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question au sousalinéa 17.02(a)(i) et l'alinéa (b).
- f. Si, au cours d'une période de congé de maladie payé ou de congé annuel payé il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil aux termes du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congés de maladie ou de congé annuel payés sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.
- g. L'employé n'a droit qu'à un seul congé de décès payé au cours de sa carrière au sein de la fonction publique fédérale lorsqu'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé, décède.

17.03 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, dixhuit (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 nouveauté 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 nouveauté,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dixhuit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveauté pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dixhuit (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 compensatoire 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 16 : congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 16 : congé de maladie, 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.

**

17.04 Indemnité de maternité

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

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

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 division (A), dans les quatrevingtdix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatrevingttreize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, 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 grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatrevingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
et
 - iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestation de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé, est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatrevingt-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 17.04(c)(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) cidessus, et l'employée 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 temps plein 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 temps plein pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste) 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 sousalinéa (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 le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste 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, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sousalinéa 17.04(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assuranceinvalidité (AI), de l'assuranceinvalidité 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'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.04(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sousalinéa 17.04(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sousalinéa (i), la différence entre quatrevingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, 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 17.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sousalinéa 17.05(a)(i).

**

17.06 Congé parental non payé

a. L'employée 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 trentesept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
- ii. une seule période ne dépassant pas soixantetrois (63) semaines consécutives au cours des soixantedix-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 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 trentesept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
- ii. une seule période ne dépassant pas soixantetrois (63) semaines consécutives au cours des soixantedix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

c. Nonobstant les alinéas (a) et (b) cidessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) cidessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d. Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

- a. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
- b. si l'employé 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 l'employé 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 qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé 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.

**

17.07 Indemnité parentale

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

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 17.07(c) à (k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 17.07(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 retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

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

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) ou (l) à (r), pourvu qu'il :
 - 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 a demandé et touché des prestations parentales, 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 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 a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 17.04(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), il 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 la division 17.04(a)(iii)(B), le cas échéant;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il 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 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 est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue)	X	[période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail]
-------------------	---	----------------------------------------------------------------------------------

[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatrevingtdix (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 ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

Option 1 : indemnité parentale standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé assujéti en congé parental non payé tel que décrit aux sousalinéas 17.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assuranceemploi et qui est à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assuranceemploi, quatrevingttreize 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 touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assuranceemploi qu'il a le droit de recevoir et quatrevingttreize 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 aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dixhuit (18) semaines de prestations de maternité et les trentedeux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trentedeux (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 qui 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 quatrevingttreize 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, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trentesept (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 quatrevingttreize pour

- cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et 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. l'employé ayant reçu les trentecinq (35) semaines de prestations parentales de l'assuranceemploi qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire d'une (1) semaine, à quatrevingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'est déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sousalinéa 17.04(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'assuranceemploi 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 quatrevingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de 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 sousalinéas 17.04(c)(iii) et 17.07(c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sousalinéa 17.07(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assuranceemploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assuranceemploi* 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 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 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 temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sousalinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à temps plein 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 a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sousalinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé 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 le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 : indemnité parentale prolongée

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée en congé parental non payé tel que décrit aux sousalinéas 17.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée 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'employée 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 au sousalinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant;
- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixanteneuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assuranceemploi 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 toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sousalinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sousalinéa 17.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assuranceemploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (l), et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assuranceemploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est :
- i. dans le cas d'une employée 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'une employée 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 sousalinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée 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 sousalinéa (o)(ii), dans le cas d'une employée 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'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employée ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatrevingtsix (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a. L'employé qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sousalinéa 17.07(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assuranceinvalidité (AI), de l'assuranceinvalidité 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'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.07(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sousalinéa 17.07(a)(iii),
- b. reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sousalinéa (i), la différence entre quatrevingttreize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste 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*.
- c. L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assuranceemploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sousalinéa 17.08(a)(i).

**

17.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille

Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour les obligations liées à la famille, selon les conditions suivantes :

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille s'entend d'un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, de l'époux de l'employé (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), de ses enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), de son petitfils ou petitefille, de son père et de sa mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b. Sous réserve de l'alinéa (a), la durée totale des congés non payés accordés à l'employé pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa famille ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- c. L'employé 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.
- d. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel.
- e. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- f. Toutes les périodes de congé obtenues en vertu de l'article : congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, ou en vertu de l'article : congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, conformément aux dispositions 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 proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.
- g. L'employé 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.

**

17.10 Congé de proche aidant

- a. Un employée qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.), de prestations de proche aidant d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 17.20(a) 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 employée qui est en attente de prestations de compassion de l'assuranceemploi (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 lorsqu'il(elle) en est avisé(e).
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employée est refusée, l'alinéa 17.20(a) cidessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employée 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.

17.11 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 sera accordé à l'employé 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 pour ses obligations personnelles.
- c. L'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun de 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 ou un congé parental 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 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.

- 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 de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

- a. À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait 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 de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auquel a droit l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.13 Congé payé pour obligations familiales

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, demifrère, demisœur, du petit-enfant, du grandparent de l'employé, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de ce paragraphe ne dépasse pas trentesept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
- c. L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
 - iv. un congé payé pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - v. un congé payé pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de l'établissement de soins;
 - vi. sept virgule cinq (7,5) heures des trentesept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 17.12(b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou

avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendezvous aussi longtemps à l'avance que possible.

- d. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employée obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 17.12(b)(ii) cidessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employée le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

17.14 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'études, ni en état de suspension et qui est obligé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- ou
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. dans une cour de justice ou sous son autorisation;
 - 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 celles où l'employé exerce les fonctions de son poste;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;
 - ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

17.15 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, précisé aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il 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 complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

17.16 Congé payé pour accident du travail

- a. Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :
 - i. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,
 - ii. d'une maladie résultant de la nature de son emploi,
ou
 - iii. d'une surexposition à la radioactivité ou à d'autres risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a payé la prime.
- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :
 - i. à un employé constitué partie dans une audience sur les indemnisations d'une commission provinciale ou d'un tribunal provincial des accidents du travail,
ou
 - ii. à un témoin cité par un employé constitué partie dans une audience sur les indemnisations d'une commission provinciale ou d'un tribunal provincial des accidents du travail.

17.17 Congé d'examen

L'employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'études un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

17.18 Obligations religieuses

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b. Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.

- c. Nonobstant l'alinéa 17.18(b), à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé 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 aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
- d. L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

**

17.19 Réaffectation ou congés liés à la maternité

- a. L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingtquatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation des fonctions du poste, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- b. La demande dont il est question à l'alinéa (a) est accompagnée d'un certificat médical ou est 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 éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c. L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa (a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a le droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - i. modifie ses tâches, ou la réaffecte,
ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e. 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 mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingtquatre (24) semaines après la naissance.
- f. 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.

- g. Nonobstant l'alinéa (e), dans le cas d'une employée qui travaille :
- i. dans un établissement de Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus;
 - ii. pour les NUCHN de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations [type 1 et 2 conformément au Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada];
 - iii. à titre de OP et de NU pour le ministère de la Défense nationale et qui donne des soins directs et réguliers aux patients;

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 se termine 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.

17.20 Rendezvous chez le médecin pour les employées enceintes

- a. Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendezvous médical de routine.
- b. 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.

**

17.21 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de ce paragraphe, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'une employée ou l'enfant d'une employée subit de la part d'une personne avec qui l'employée a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employées 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'employée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employée a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employée, concernant ce genre de violence :

- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixantequinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employée, que l'employée soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employée fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 17.21(b) et 17.21(c), l'employée n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employée fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employée ait commis cet acte.

**

17.22 Autres congés payés

- a. À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.
- 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 se voit accorder, au cours de chaque année financière, d'au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en période de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixantequinze (3,75) heures chacun.

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.

c. Congé de quarantaine

Lorsqu'un employé fournit un certificat médical qui le place en quarantaine, il se verra octroyer un congé payé pour toute la durée de la période de quarantaine.

Dès qu'un employé est diagnostiqué d'une maladie pendant sa période de quarantaine, l'alinéa 17.22(c) cesse d'être en vigueur.

**

17.23 Autres congés non payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé à fins autres que celles indiquées dans la présente convention, y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à temps plein.

Article 18 : promotion professionnelle

18.01 Généralités

Afin que le gouvernement puisse mener à bien son mandat, tout en tenant compte de l'évolution et de la complexité accrue du champ de pratique, les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre, doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

L'employeur s'efforcera de répondre aux demandes de développement de carrière dans un temps opportun.

18.02 Congé d'études

- a. Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé 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 qu'il se propose de fournir.
- b. L'employé en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe reçoit une indemnité tenant lieu de traitement variant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c. Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son

service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur :

- i. abandonne le cours,
- ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours,
ou
- iii. cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités 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.

18.03 Présence aux conférences et aux congrès

- a. Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, colloques, réunions scientifiques, ateliers et autres activités semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- b. Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.
- c. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses de voyage raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- d. L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur paie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.
- e. L'employé 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'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- f. L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 9 : heures supplémentaires, et 13 : temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa (d) cidessus.

- g. Sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accepter les changements de postes ou changements de jours de repos nécessaires afin de permettre la présence à des conférences, congrès, colloques, réunions scientifiques, ateliers et autres activités semblables pendant les heures de travail.

18.04 Perfectionnement professionnel

- a. Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :
 - i. participer à des ateliers, des cours de brève durée, des programmes externes semblables ou des cours d'éducation permanente afin de maintenir leurs connaissances et compétences dans leur domaine respectif, d'obtenir les crédits particuliers nécessaires pour satisfaire ou continuer de satisfaire aux normes d'enregistrement ou de délivrance de licences liées à leur profession;
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur, incluant, sous réserve de l'approbation de l'employeur, la présentation des résultats de travaux de recherche à des organismes externes; ou
 - iii. d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles, incluant, sous réserve de l'approbation de l'employeur, la présentation des résultats de travaux de recherche à des organismes externes.
- b. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04(a).
- c. L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- d. Lorsqu'un employé est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e. L'employé 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 peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 9 : heures supplémentaires, et 13 : temps

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

f.

- i. L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

Le sousalinéa (f)(ii) s'applique seulement aux NUCHN de Services aux Autochtones Canada qui travaillent à la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI).

- ii. L'employé qui est inscrit au programme d'habilités en soins primaires est réputé être en situation de voyage.
- g. Sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accepter les changements de postes ou changements de jours de repos nécessaires pour faciliter la participation à des ateliers, à des cours de brève durée, à des programmes externes semblables ou à des cours d'éducation permanente pendant les heures de travail.

18.05 Critères de sélection

- a. L'employeur doit établir des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 18.02, 18.03 et 18.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Institut.
- b. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. À cette fin, sur demande, l'employeur consultera l'Institut comme il est stipulé aux dispositions de l'article 36 : consultation mixte.

18.06 Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle

- a. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus à la suite de consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou à la suite de la mise en place d'un comité consultatif sur la promotion professionnelle. 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 à la suite de 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.

18.07 Comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle

- a. En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 18.06, les représentants de l'employeur et de l'Institut conviennent de constituer un comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle.
- b. Pour les besoins de l'établissement de ce comité, les parties conviennent que les ministères sont responsables de l'application des politiques touchant la promotion professionnelle.
- c. 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 19 : indemnité de départ

19.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

- a. **Mise en disponibilité**
 - i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité pour la première année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération 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 divisé par trois cent soixantecinq (365).

- ii. Dans le cas d'une deuxième 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 divisé par trois cent soixantecinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sousalinéa 19.01(a)(i) cidessus.

b. Décès

En cas de décès de l'employé, 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 soixantecinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

c. Renvoi pendant un stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingtsept (27) semaines.

d. Licenciement motivé pour une incapacité ou rendement insatisfaisant

- i. Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il 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 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 soixantecinq (365), jusqu'à concurrence de vingthuit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de 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, jusqu'à concurrence de vingthuit (28) semaines.

19.02 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « V » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 19.02.

19.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes cidessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

19.04 Nomination chez un organisme distinct

L'employé qui démissionne pour accepter une nomination au sein d'une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnité de départ si applicable sous l'appendice « V ».

19.05 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'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 « V ».

Article 20 : exposé de fonctions

20.01 Au moment de son embauche, ou à tout autre moment sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique de classification.

Article 21 : droits d'inscription

21.01 L'employeur rembourse à l'employé les cotisations, les droits d'inscription ou tout autre droit qu'il a versés à un ou plusieurs organismes ou corporations dans la mesure où l'employeur est convaincu qu'un tel versement est nécessaire à l'exercice continu des fonctions de l'employé.

Article 22 : responsabilité concernant les services pharmaceutiques

Le présent article s'applique seulement au groupe PH

22.01 L'employeur reconnaît que les services pharmaceutiques doivent être contrôlés par un pharmacien. L'employeur fera tout effort raisonnable pour s'assurer que des services pharmaceutiques satisfaisants, et qu'il détermine lui-même, sont fournis dans ses établissements. Il encourage les employés à présenter des propositions en vue d'améliorer ses services pharmaceutiques.

Article 23 : transformations techniques

23.01 Les parties ont convenu que dans les cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé ne sont plus requis au-delà d'une certaine date à cause d'un manque de travail ou de la fin d'une fonction, l'entente sur le réaménagement des effectifs à l'appendice « S » conclue par les parties s'appliquera. Dans tous les autres cas, les paragraphes suivants s'appliqueront :

23.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » désigne :

- a. l'introduction par l'employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés;
ou
- b. une transformation considérable des opérations de l'employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés.

23.03 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et, par conséquent, ils favorisent ces changements dans les opérations de l'employeur. Lorsqu'un changement technologique sera apporté, l'employeur tentera de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les employés.

23.04 L'employeur convient de donner à l'Institut un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatrevingts (180) jours avant l'introduction ou la mise en application d'un changement technologique majeur, sauf en cas d'urgence.

23.05 Le préavis écrit prévu au paragraphe 23.04 contiendra les renseignements suivants :

- a. la nature et le degré du changement;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer le changement;
- c. le ou les endroits en cause.

23.06 Dès que possible après la communication du préavis prévu au paragraphe 23.04, l'employeur consulte l'Institut d'une manière significative au sujet des conséquences du

changement technologique dont il est fait mention au paragraphe 23.04, et ce, pour chaque groupe d'employés. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

- a. le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des employés seront vraisemblablement touchés par le changement;
- b. les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les employés.

23.07 Si, à la suite d'un changement technologique, l'employeur établit qu'un employé a besoin de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera tous les efforts possibles pour dispenser la formation pendant les heures de travail de l'employé et ce, gratuitement pour l'employé.

Article 24 : hygiène et sécurité

24.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels, y compris des services d'intervention en matière de stress à la suite d'incidents critiques conformément à la politique du Conseil du Trésor sur le programme d'aide aux employés.

24.02 L'employeur met à la disposition de l'employé des moyens d'immunisation ou des médicaments prophylactiques contre les maladies contagieuses ou les infections lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies ou infections dans l'exercice de ses fonctions.

24.03 L'employeur assure une évaluation de santé avant affectation et périodique pour tout employé à risque tel que déterminé par l'employeur conformément aux Normes sur les examens de santé.

Article 25 : reconnaissance syndicale

25.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 20 juin 2011 qui vise les employés du groupe Services de santé.

25.02 L'employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 26 : précompte des cotisations syndicales

26.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

26.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque employé visé au paragraphe 26.01.

26.03 Aux fins de l'application du paragraphe 26.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier (1er) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

26.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé qui convainc l'Institut du bienfondé de sa demande et affirme, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, autre que l'organisme religieux nommé dans sa déclaration, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question. Une copie de la déclaration sous serment sera fournie à l'Institut. L'Institut informe l'employeur selon le cas.

26.05 Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

26.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 26.01 doivent être versées par paiement électronique à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

26.07 L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

26.08 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

26.09 Si la rémunération de l'employé 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 pour ce mois sur les payes ultérieures.

Article 27 : utilisation des installations de l'employeur

27.01 Accès d'un représentant de l'Institut

Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

27.02 Tableaux d'affichage

- a. Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les babillards électroniques, s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'agent négociateur pour l'affichage des avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'employeur, sauf les avis relatifs aux réunions des membres de l'Institut et les avis relatifs aux événements à caractère social ou récréatif. L'employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.
- b. Dans les postes de soins infirmiers et les centres de santé de Services aux Autochtones Canada, l'employeur permet à l'Institut d'utiliser les télécopieurs pour les raisons et les conditions stipulées à l'alinéa 27.02(a).

27.03 Documentation de l'Institut

L'employeur continue, comme dans le passé, de mettre à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, un endroit déterminé où déposer une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Institut.

Article 28 : information

28.01 L'employeur convient de transmettre à l'Institut, chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère employeur, la localité et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

28.02 L'employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique. Dans les situations où l'accès électronique n'est pas disponible, n'est pas pratique, l'employé reçoit une copie imprimée de la présente convention sur demande.

28.03 Sur demande écrite de l'employé, l'employeur fournira en un temps mutuellement opportun la liste des ententes du Conseil national mixte décrites au paragraphe 35.03 qui ont des conséquences directes sur ses conditions d'emploi.

28.04

- a. L'employeur convient de remettre à chaque nouvel employé une documentation d'information préparée et fournie par l'Institut. La documentation d'information est approuvée au préalable par l'employeur. L'employeur se réserve le droit de refuser de distribuer toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.
- b. L'Institut aura la possibilité de présenter l'un de ses représentants aux nouveaux employés dans le cadre des programmes officiels d'orientation de l'employeur, si de tels programmes existent.

Article 29 : délégués syndicaux

29.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit exclusif de nommer des délégués syndicaux ou d'autres représentants de l'Institut choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur accrédité.

29.02 L'employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

29.03 L'Institut informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

29.04 Congé du délégué syndical

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour.
- b.
 - i. Le congé payé ainsi accordé aux délégués syndicaux ne peut être annulé par l'employeur qu'en cas d'urgence opérationnelle.
 - ii. Si un tel congé doit être annulé, l'employeur en communique la raison par écrit au délégué syndical qui lui en a fait la demande par écrit.

Article 30 : congé pour les questions concernant les relations de travail

30.01 Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en vertu de l'ancien article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 sousalinéa 186(2)(a)(i), l'alinéa 186(2)(b), de l'article 187, de l'alinéa 188(a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé 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 qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

30.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

- a. à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
- b. à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

30.03 Employé cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé 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 cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

30.04 Audiences d'une commission d'arbitrage, d'une commission d'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

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

30.05 Employé cité comme témoin

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

30.06 Arbitrage des griefs

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief,
ou
- b. au représentant d'un employé constitué partie dans une cause de ce genre,
ou
- c. à un témoin cité par un employé constitué partie dans une cause de ce genre.

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

Employé qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à un employé :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation;
et
- b. lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation.

30.08 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un employé qui a présenté un grief, l'employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé

payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

30.09 Enquête concernant un grief

Lorsqu'un employé a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'employé mandaté par l'Institut désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé.

30.10 Séances de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

30.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

30.12 Réunions entre l'Institut et la direction

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

30.13 Réunions officielles et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès de l'Institut prévus par les statuts et le règlement de l'Institut.

30.14 Cours de formation des représentants

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés représentants par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'un représentant.
- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux employés nommés représentants par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'employeur et les employés, parrainées par l'employeur.

Article 31 : grèves illégales

31.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusques et y compris le licenciement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 32 : interprétation de la convention collective

32.01 Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une disposition ou d'un article de la présente convention, il est souhaitable qu'elles se réunissent dans un délai raisonnable et cherchent à régler le problème. Le présent article n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

Article 33 : règlement des différends

33.01 L'employeur et l'Institut conviennent de l'opportunité de régler les différends au niveau où ils se produisent, sans faire nécessairement intervenir le dépôt d'un grief, et ce, de préférence à l'échelon le moins élevé de la direction et avec l'implication d'un représentant de l'Institut. À cette fin, lorsqu'un différend pourrait survenir, le gestionnaire et le représentant de l'Institut s'efforcent d'encourager une collaboration ouverte et un dialogue franc, ainsi que la recherche de solutions novatrices.

Article 34 : procédure de règlement des griefs

34.01 En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à ladite convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 du *Règlement du CNM*.

34.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'il 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 de la convention collective ou d'une décision arbitrale,

ou

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

34.03 Griefs collectifs

Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employés de l'unité de négociation 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 au préalable par l'Institut du consentement écrit de chacun des employés concernés.
- b. Le grief collectif ne peut concerner que les employés d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

34.04 Griefs de principe

Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut 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.

L'Institut ne peut présenter un grief de principe qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Institut du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un seul palier, le grief étant présenté à un représentant autorisé de l'Institut. L'Institut doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

34.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteur du grief est un employé, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, un délégué syndical, un membre du personnel de l'Institut ou un autre représentant autorisé nommé par l'Institut.
- b. Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener l'auteur du grief à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- c. Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employés et leurs superviseurs et entre l'Institut et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé ou l'Institut annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 34.12, qu'il désire se prévaloir du paragraphe présent, il est

entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

34.06 L'auteur du grief qui désire présenter son 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'auteur du grief un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

34.07 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

34.08 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteur du grief 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 au paragraphe 34.06, 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 de la plainte de l'auteur du grief, 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, un employé n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

34.09 La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier niveau de direction;
- b. palier 2 : palier intermédiaire;
- c. palier final : chef de la direction ou un représentant autorisé.

34.10 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé 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.

Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés 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'Institut.

34.11 Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Institut à n'importe quel palier. L'Institut 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.

34.12 L'auteur du grief peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 34.06, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'auteur du grief est informé ou devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 34.04 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 devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

34.13 L'auteur du grief 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 donne pas satisfaction à l'auteur du grief 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 n'a pas communiqué de décision à l'auteur du grief au cours du délai prescrit au paragraphe 34.14, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

34.14 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 lorsque le grief est présenté au dernier palier, sauf dans le cas d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Institut répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

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

34.16 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au

dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

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

34.18 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions au paragraphe 34.06 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 compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. 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, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief 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 le formulaire de grief.

34.19 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief et le représentant de l'Institut dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions au paragraphe 34.21.

34.20 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue audessous 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'auteur du grief et l'Institut, le cas échéant.

34.21 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) ou (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 :

- a. le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier,
et
- b. le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le représentant compétent de l'Institut.

34.22 L'auteur du grief peut abandonner son grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

34.23 L'auteur du grief 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.

34.24 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relative à :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective 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 résultant en une suspension ou une peine pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé, il peut être présenté 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.

34.25 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Institut ne signifie, de la façon prescrite :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,
et
- b. son accord pour représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

34.26 Arbitrage accéléré

Les parties s'entendent que tout grief peut être traité conformément à la procédure d'arbitrage accéléré suivante :

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor conviennent de mettre en œuvre une procédure d'arbitrage accéléré, que les deux parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la CRTESPF) pourront passer en revue n'importe quand. Les paragraphes qui suivent énoncent les modalités de cette procédure.

- 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 de deux parties.
- b. Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve du consentement des deux parties.
- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- d. 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 au moins quarantehuit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.

- e. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- f. La CRTESPF nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe du président ou ses membres qui comptent au moins deux (2) années d'expérience à titre de commissaires.
- g. 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, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.
- h. 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 dans les cinq (5) jours de l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées cidessus, dans un cas particulier.
- i. 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 devant la Cour fédérale.

Article 35 : ententes du Conseil national mixte

35.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, 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 vertu d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTSPF.

35.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles 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 qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

35.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective :

Directives du CNM

- *Directive sur l'aide du transport quotidien*
- *Directive sur la prime au bilinguisme*

- *Directive sur la réinstallation intégrée du CNM*
- *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État*
- *Directive sur les uniformes*
- *Directive sur les voyages*
- *Directive sur le service extérieur*
- *Indemnités versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public*
- *Protocole d'entente sur la définition de conjoint*
- Régime des soins de santé de la fonction publique

Sécurité et santé au travail

- *Directive sur la sécurité et la santé au travail*
- *Directive sur les pesticides*
- *Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles*

35.04 Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

35.05 Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements cidessus sont soumis conformément au paragraphe 34.01 de l'article sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

Article 36 : consultation mixte

36.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.

36.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle, aux normes et aux responsabilités professionnelles, à la qualité des services à la clientèle ainsi qu'à la charge de travail. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.

36.03 Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

Réunions du Comité consultatif mixte

36.04 Les comités consultatifs 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.

36.05 Les employés membres permanents des comités consultatifs ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle à la suite de leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

36.06 Les comités consultatifs ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

36.07 Sans porter préjudice à la position que l'employeur ou l'Institut peut vouloir prendre dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans les dispositions de la convention collective, les sujets suivants, dans la mesure où ils intéressent les employés visés par la présente convention, sont considérés comme sujets appropriés de consultation entre l'employeur et l'Institut au cours de la durée de la présente convention :

- a. administration de la rémunération;
- b. directive sur la réinstallation;
- c. formation;
- d. cafétérias, cantines mobiles, toilettes, salles de repos, douches, armoires de sûreté et aménagements récréatifs;
- e. privilèges de stationnement;
- f. paiement des frais de scolarité et des frais de transport à l'école pour les enfants des employés;
- g. attribution d'uniformes et de vêtements protecteurs;
- h. fourniture à l'Institut des manuels des ministères et des directives du Conseil du Trésor;
- i. rotation des horaires.

36.08 En ce qui concerne les sujets énumérés au paragraphe 36.07, l'employeur convient qu'une nouvelle politique ne sera pas mise en œuvre et que les règlements ou directives existants ne seront ni supprimés ni modifiés par le Conseil du Trésor de façon à toucher les employés visés par la présente convention avant qu'une possibilité raisonnable d'étudier les propositions de l'employeur et de tenir les consultations à leur sujet n'ait été donnée à l'Institut.

**** Article 37 : normes de discipline**

37.01 Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline ministérielles, l'employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.

37.02 Lorsque l'employé 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 a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Institut. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) journées de préavis, ainsi que la raison de l'audition ou de la réunion.

37.03 Lors de toute rencontre de demande de renseignements précédant une enquête, audition ou enquête administrative menée par l'employeur, où les actions de l'employé peuvent avoir influé sur les événements ou les circonstances afférents, et où l'employé est tenu de comparaître, il peut se faire accompagner par un représentant de l'Institut. Autant que possible, l'employé est prévenu par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière. La nondisponibilité du représentant ne retardera pas la rencontre de demande de renseignement précédant une enquête, l'audition ou l'enquête administrative de plus de quarantehuit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé.

37.04 Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur donne à l'employé accès à l'information utilisée au cours de l'enquête disciplinaire.

37.05 L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.

37.06 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, l'employeur s'engage à l'informer, par écrit, de la raison de cette suspension. L'employeur s'efforcera de remettre cet avis au moment de la suspension.

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

**

37.08 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période. Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.

Article 38 : conflits de travail

38.01 Si l'on empêche les employés dont les fonctions normales s'exécutent dans les locaux d'autres employeurs de s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lockout dans

les locaux desdits autres employeurs, les employés doivent en faire part à l'employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux employés qui sont touchés la rémunération et les avantages habituels auxquels ils ont normalement droit, tant qu'il s'y trouve du travail à faire.

Article 39 : employés à temps partiel

39.01 Définition

- a. L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trentesept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
- b. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 39.01(a), les NUCHN qui travaillent à la DGSPNI (et communément appelés des employés réguliers à temps partiel), dont l'horaire hebdomadaire normal de travail compte en moyenne moins de trentesept virgule cinq (37,5) heures et dont les heures sont étalées sur la période indiquée dans le certificat de nomination, sont assujettis aux dispositions du présent article.

39.02 Généralités

Les employés 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 prévues à l'horaire et celles des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

39.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération hebdomadaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trentesept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à moins que l'employé travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 8 : durée du travail et travail par postes.

39.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trentesept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

39.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a. que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;
ou
- b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

39.06 Jours fériés désignés

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés, mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

39.07 Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 12.01 de la présente convention, il est rémunéré selon les dispositions de l'alinéa 9.01(b) pour toutes les heures travaillées le jour de congé férié.

39.08 Heures supplémentaires

« heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par l'employé en dehors des heures prévues au paragraphe 39.03, mais ne comprend pas les heures de travail un jour férié.

39.09 Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures supplémentaires. Les dispositions du paragraphe 9.04, Congé compensatoire, ne s'appliquent pas.

39.10 Rappel au travail

- a. Lorsqu'un employé à temps partiel est rappelé au travail ou lorsqu'un employé à temps partiel en disponibilité est rappelé au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, et qu'en vertu du présent article, il n'a pas le droit d'être rémunéré au tarif des heures supplémentaires, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif normal;
ou
 - ii. la rémunération au tarif applicable pour toutes les heures qu'il effectue.
- b. Lorsque, en vertu du présent article, un employé à temps partiel a le droit d'être rémunéré au tarif des heures supplémentaires, il est rémunéré conformément à l'article 10 : rappel au travail, de la présente convention.
- c. Nonobstant l'alinéa (a) ou (b), lorsqu'une infirmière travaillant à temps partiel à la DGSPNI qui est en disponibilité un jour férié désigné payé est rappelée au travail pendant la fin de semaine suivant le jour férié désigné payé, l'employée a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires conformément au présent article. L'employée doit être rémunérée conformément à l'article 10 : rappel au travail, de la présente convention peu importe le nombre d'heures travaillées pendant la semaine.

39.11 Congé annuel

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service au paragraphe 15.02, 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 sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dixhuit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

39.12 Congés de maladie

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

39.13 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 39.11 et 39.12, lorsque l'employé 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.
- b. L'employé 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 congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

39.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 19 : indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à temps plein et 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 sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

39.15 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au paragraphe 39.14 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

Article 40 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé

40.01 Aux fins du présent article,

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la formule prescrite par l'employeur.

40.02

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit. Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

- b. Les représentants de l'employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

40.03 Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

40.04 Sur demande écrite de l'employé, tous ses dossiers personnels doivent être mis à sa disposition pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

40.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit :

- a. en recevoir une copie;
- b. avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu;
et
- c. avoir l'occasion de présenter par écrit les observations qu'il juge indiquées au sujet du rapport et de les joindre au rapport.

Article 41 : références d'emploi

41.01 Sur demande de l'employé, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions.

Article 42 : harcèlement sexuel

42.01 L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

42.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 42.02(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.

42.03 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.

42.04 Dès que le(s) plaignant(s) et/ou l'(les) intimé(s) en fait (font) la demande, une copie officielle du rapport d'enquête lui (leur) sera remise par l'employeur, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Article 43 : élimination de la discrimination

43.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son état matrimonial, une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé, une déficience mentale ou physique, ou son adhésion ou son activité à l'Institut.

43.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief fait l'objet d'une plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa 43.02(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.

43.03 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.

43.04 Dès que le(s) plaignant(s) et/ou l'(les) intimé(s) en fait (font) la demande, une copie officielle du rapport d'enquête lui (leur) sera remise par l'employeur, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

**** Article 44 : indemnité de responsabilité correctionnelle**

**

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

**

44.02 La valeur de l'IRC sera de deux mille dollars (2 000 \$) par année. Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.03 cidessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour tout mois pendant lequel l'employée exerce, pendant une période minimale de dix (10) jours, les fonctions d'un poste auquel l'IRC s'applique.

**

44.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employée 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 continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

44.04 L'employé a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 44.01 :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employée 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.

44.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employée, 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 de rentes du Québec
- *Loi sur l'assurance emploi*
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
- *Règlement sur l'indemnisation dans le cas d'accidents d'aviation*

Article 45 : rémunération

45.01 Sous réserve des paragraphes 45.01 à 45.10 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

45.02 Un employé a droit à une rémunération pour services rendus :

- a. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son certificat de nomination,
ou
- b. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans son certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

45.03 Les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.

45.04 Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la

différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux sera versée à l'employé.

45.05 Administration de la paie

Lorsque deux (2) ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé est calculé dans l'ordre suivant :

- a. il reçoit son augmentation de rémunération;
- b. son taux de rémunération est révisé;
- c. son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.

45.06 Taux de rémunération

- 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 sousalinéas (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 25 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 que l'employé 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 dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 45.06(b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

45.07 Le présent article est assujéti au Protocole d'accord signé par l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des employés dont le poste est bloqué.

45.08 Paiement en trop

Si une erreur dans le calcul de la rémunération entraîne un paiement en trop, l'employeur avise au préalable l'employé par écrit des exigences et du calendrier de remboursement. L'employeur discute avec l'employé du calendrier de remboursement proposé avant de l'appliquer.

45.09 Rémunération provisoire

- a. Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure pour le nombre de jours ouvrables stipulés en (i) ou (ii), il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période;
 - i. deux (2) jours ouvrables consécutifs pour les employés des groupes NDDIT et OP niveau 1, et NUCHN et NUHOS niveaux 1 à 4;
 - ii. quatre (4) jours ouvrables consécutifs pour tous les autres employés.
- b. Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

45.10 Nouvelle norme de classification

Si, au cours de la durée de la présente convention, une nouvelle norme de classification est établie et 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'Institut les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

Article 46 : variation des heures de travail

46.01 Principe

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés touchés par les dispositions du paragraphe 8.06, Semaine de travail comprimée, et de l'alinéa 8.09(e)(i), Postes plus longs que sept virgule cinq (7,5) heures, de l'article 8.

Il est convenu que toute variation des heures de travail ne doit entraîner en aucune circonstance des frais ou coûts additionnels.

Avant de changer les heures de travail approuvées en vertu du sousalinéa 8.09(e)(i), l'employeur doit consulter l'Institut. Ces consultations doivent être tenues au moins deux (2) mois avant la modification des heures de travail autorisées en vertu du sousalinéa 8.09(e)(i).

Durant les consultations, l'employeur doit fournir au syndicat les renseignements pertinents (tels que statistiques et justification) à l'appui du changement proposé.

46.02 Application générale

a. Conversion en heures

- i. Les « jours » dont font état certaines dispositions de la convention collective doivent être convertis en heures en fonction d'une durée de travail journalière de sept virgule cinq (7,5) heures, comme suit :

cinq douzièmes de jour ($5/12$) = 3,125 heures

un (1) jour = 7,500 heures

un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) = 9,375 heures

un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) = 12,500 heures

un jour et onze douzièmes ($1 \frac{11}{12}$) = 14,375 heures

deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) = 15,625 heures

deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$) = 18,750 heures

- ii. Nonobstant ce qui précède, au paragraphe 17.02, Congé de deuil payé, et à l'article 34 : procédure de règlement des griefs, un « jour » aura la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

b. Mise en œuvre et cessation

À compter de la date à laquelle le paragraphe 8.06 et l'alinéa 8.09(c) de l'article 8 : durée du travail et travail par postes, s'appliquent ou cessent de s'appliquer à un employé, ses crédits de congé annuel et de congé de maladie accumulés doivent être convertis en jours ou en heures, selon le cas.

c. Congé, usage

Lorsqu'un congé est accordé, il doit l'être sur une base horaire et le nombre d'heures comptées pour chaque jour de congé doit correspondre aux heures de travail normales de l'employé.

46.03 Application particulière

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes doivent être administrées comme suit :

a. **Article 2 : interprétation et définitions**

L'alinéa 2.01(c) qui définit le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b. **Article 9 : heures supplémentaires**

- i. La rémunération des heures supplémentaires s'applique seulement à un jour de travail normal pour les heures effectuées en plus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé.
- ii. La disposition du tarif double (2) des heures normales s'applique également lorsqu'un ou des jours fériés désignés payés séparent la période de jours de repos consécutifs et accolés, dans les conditions énoncées au sousalinéa 46.03(b)(i) cidessus.

c. **Article 12 : jours fériés désignés payés**

Un jour férié désigné payé représente sept virgule cinq (7,5) heures.

d. **Article 13 : temps de déplacement**

La rémunération supplémentaire dont il est question au paragraphe 13.01 ne doit s'appliquer qu'à un jour de travail normal pour les heures effectuées en plus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé.

e. **Article 15 : congés annuels**

Congé au moment de la cessation d'emploi

En cas de décès de l'employé ou de la cessation de l'exercice de ses fonctions, sa succession ou lui-même touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté payés acquis mais non utilisés à son crédit, par son taux de rémunération horaire, calculé à partir du taux indiqué dans son certificat de nomination avant la cessation de son emploi.

Article 47 : primes de poste et de fin de semaine

47.01

L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail entre 8 h et 16 h.

47.02

- a. L'employé touche une prime additionnelle de deux dollars (2 \$) l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées comme stipulé en (b) cidessous.
- b. Les primes de fin de semaine sont versées à l'égard de toutes les heures normalement prévues à l'horaire au taux horaire normal pour les heures effectuées un samedi et/ou un dimanche.

Article 48 : principe de poste

48.01

- a. Lorsqu'un employé à temps plein est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé serait admissible à la prime de poste, il peut demander que ses heures de travail ce jourlà soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h.
 - i. Activités de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral
Paragraphe 30.01, 30.02, 30.04, 30.05 et 30.06.
 - ii. Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphe 30.10 et 30.11.
 - iii. Processus de sélection du personnel
Article 17.14.
 - iv. Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé.
 - v. Cours de formation imposés à l'employé par l'employeur.
 - vi. Audience sur les indemnités d'une commission ou d'un tribunal provincial des accidents du travail.
- b. L'employé ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail pour sa prochaine période de travail prévue à l'horaire sans avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos. De plus, il ne subira aucune perte de rémunération du seul fait qu'il est retourné au travail après le début du quart régulier prévu à l'horaire.
- c. Dans tous les cas, la demande sera accordée à condition que le changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
- d. Nonobstant l'alinéa (c), les activités visées au sousalinéa 48.01(a)(v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

Article 49 : soustraction

49.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la soustraction de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

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

Article 50 : marchandises dangereuses

50.01 Un employé certifié aux termes de la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée 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 ils doivent emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de soixantequinze dollars (75 \$) par mois, pour chaque mois au cours duquel il conserve cette certification.

Article 51 : remise en négociation de la convention

51.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

****Article 52 : durée de la convention**

52.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2022.

52.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

52.03 Les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre par les parties dans une période de cent vingt (120) jours à partir de la date de signature de la convention.

**

52.04 Tous les éléments de la table de matières font partie intégrante de la convention collective.

Signée à Ottawa, le 30e jour du mois d'août 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Sandra Hassan Luc Presseau Daniel Daoust Geoff Anderson Bonnie Beach Josh Bowen Stéphane Chartrand Donna Davis Sheila Lacroix LCol Brandy McKenna Jennifer Morse Jennifer Pennock	Debi Daviau JeanPaul Leduc Ivette Suarez Adam Fenwick Bruno Gagnon Eric Massey Donald Moisan Colin Muise Peter Rodrigues Ian Shaw Richard J. Smith Ginette Tardiff

****Appendice « A »****DE : groupe Art dentaire****Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

\$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

X) En vigueur à compter du 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*

A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*

B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

DE1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2017	84849	88988	93121	97250	101386	105515	109735
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	86334	90545	94751	98952	103160	107362	111655
A) 1er octobre 2018*	88061	92356	96646	100931	105223	109509	113888
B) 1er octobre 2019*	89822	94203	98579	102950	107327	111699	116166
C) 1er octobre 2020	91169	95616	100058	104494	108937	113374	117908
D) 1er octobre 2021	92537	97050	101559	106061	110571	115075	119677

DE2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2017	92138	96630	101131	105615	110108	114606	119189
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	93750	98321	102901	107463	112035	116612	121275
A) 1er octobre 2018*	95625	100287	104959	109612	114276	118944	123701
B) 1er octobre 2019*	97538	102293	107058	111804	116562	121323	126175

C) 1er octobre 2020	99001	103827	108664	113481	118310	123143	128068
D) 1er octobre 2021	100486	105384	110294	115183	120085	124990	129989

DE3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2017	100233	105130	110023	114922	119812	124711	129697
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	101987	106970	111948	116933	121909	126893	131967
A) 1er octobre 2018*	104027	109109	114187	119272	124347	129431	134606
B) 1er octobre 2019*	106108	111291	116471	121657	126834	132020	137298
C) 1er octobre 2020	107700	112960	118218	123482	128737	134000	139357
D) 1er octobre 2021	109316	114654	119991	125334	130668	136010	141447

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2 % et de l'ajustement salarial de 1.75 % pour un total composé de 3.785 %. les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 5.861 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la Rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux DE1 à DE3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. L'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 14 mai 1981, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de

l'unité de négociation avant l'application de la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés aux niveaux DE1 à DE3 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, X, C et D au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux de rémunération.

MD : groupe Médecine**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

\$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*

B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

Sousgroupe des Médecins fonctionnaires**MDMOF1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2017	127344	132577	137820	143063	148303	153547	158792	164027
A) 1er octobre 2018*	129891	135229	140576	145924	151269	156618	161968	167308
B) 1er octobre 2019*	132489	137934	143388	148842	154294	159750	165207	170654
C) 1er octobre 2020	134476	140003	145539	151075	156608	162146	167685	173214
D) 1er octobre 2021	136493	142103	147722	153341	158957	164578	170200	175812

MDMOF2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	157408	162865	168324	173780	179445	184875
A) 1er octobre 2018*	160556	166122	171690	177256	183034	188573
B) 1er octobre 2019*	163767	169444	175124	180801	186695	192344
C) 1er octobre 2020	166224	171986	177751	183513	189495	195229
D) 1er octobre 2021	168717	174566	180417	186266	192337	198157

MDMOF3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2017	179718	186052	192107	197915
A) 1er octobre 2018*	183312	189773	195949	201873
B) 1er octobre 2019*	186978	193568	199868	205910
C) 1er octobre 2020	189783	196472	202866	208999
D) 1er octobre 2021	192630	199419	205909	212134

MDMOF4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2017	199371	205924	212317	218452
A) 1er octobre 2018*	203358	210042	216563	222821
B) 1er octobre 2019*	207425	214243	220894	227277
C) 1er octobre 2020	210536	217457	224207	230686
D) 1er octobre 2021	213694	220719	227570	234146

Sousgroupe des Médecins spécialistes**MDMSP1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er octobre 2017	185748	191539	198129
A) 1er octobre 2018*	189463	195370	202092
B) 1er octobre 2019*	193252	199277	206134
C) 1er octobre 2020	196151	202266	209226
D) 1er octobre 2021	199093	205300	212364

MDMSP2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er octobre 2017	207208	213061	219719
A) 1er octobre 2018*	211352	217322	224113
B) 1er octobre 2019*	215579	221668	228595
C) 1er octobre 2020	218813	224993	232024
D) 1er octobre 2021	222095	228368	235504

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2 %. Ces taux de rémunération révisés ne sont donnés qu'à titre indicatif; les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.

- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 4.04 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux MDMOF1 à MDMOF4 et aux niveaux MDMSP1 à MDMSP2 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 9 avril 1981, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant l'application de la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés aux niveaux MDMOF1 à MDMOF4 et aux niveaux MDMSP1 à MDMSP2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, X, C et D au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux de rémunération.

ND : groupe Nutrition et diététique
Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

§) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

X) En vigueur à compter du 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*

A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*

B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

Sousgroupe des Diététiciens

NDDIT1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	67720	69426	71238	73073	74908	76824	78823	80824
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	68905	70641	72485	74352	76219	78168	80202	82238
A) 1er octobre 2018*	70283	72054	73935	75839	77743	79731	81806	83883
B) 1er octobre 2019*	71689	73495	75414	77356	79298	81326	83442	85561
C) 1er octobre 2020	72764	74597	76545	78516	80487	82546	84694	86844
D) 1er octobre 2021	73855	75716	77693	79694	81694	83784	85964	88147

NDDIT2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	75983	78014	80056	82392	84612	86833
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	77313	79379	81457	83834	86093	88353

A) 1er octobre 2018*	78859	80967	83086	85511	87815	90120
B) 1er octobre 2019*	80436	82586	84748	87221	89571	91922
C) 1er octobre 2020	81643	83825	86019	88529	90915	93301
D) 1er octobre 2021	82868	85082	87309	89857	92279	94701

NDDIT3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	81727	83922	86332	88709	91188	93666
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	83157	85391	87843	90261	92784	95305
A) 1er octobre 2018*	84820	87099	89600	92066	94640	97211
B) 1er octobre 2019*	86516	88841	91392	93907	96533	99155
C) 1er octobre 2020	87814	90174	92763	95316	97981	100642
D) 1er octobre 2021	89131	91527	94154	96746	99451	102152

NDDIT4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	93599	96176	98759	101337	103914	106494
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	95237	97859	100487	103110	105732	108358
A) 1er octobre 2018*	97142	99816	102497	105172	107847	110525
B) 1er octobre 2019*	99085	101812	104547	107275	110004	112736
C) 1er octobre 2020	100571	103339	106115	108884	111654	114427
D) 1er octobre 2021	102080	104889	107707	110517	113329	116143

Sousgroupe des Conseillers**NDADV1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	70276	72444	74823	77175	79626	82072
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	71506	73712	76132	78526	81019	83508
A) 1er octobre 2018*	72936	75186	77655	80097	82639	85178
B) 1er octobre 2019*	74395	76690	79208	81699	84292	86882
C) 1er octobre 2020	75511	77840	80396	82924	85556	88185
D) 1er octobre 2021	76644	79008	81602	84168	86839	89508

NDADV2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	79384	82168	84944	87724	90631	93541
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	80773	83606	86431	89259	92217	95178
A) 1er octobre 2018*	82388	85278	88160	91044	94061	97082
B) 1er octobre 2019*	84036	86984	89923	92865	95942	99024
C) 1er octobre 2020	85297	88289	91272	94258	97381	100509

D) 1er octobre 2021	86576	89613	92641	95672	98842	102017
----------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

NDADV3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2017	88681	92043	95408	98759	102114	104861	107611
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	90233	93654	97078	100487	103901	106696	109494
A) 1er octobre 2018*	92038	95527	99020	102497	105979	108830	111684
B) 1er octobre 2019*	93879	97438	101000	104547	108099	111007	113918
C) 1er octobre 2020	95287	98900	102515	106115	109720	112672	115627
D) 1er octobre 2021	96716	100384	104053	107707	111366	114362	117361

Sousgroupe des Économistes ménagères**NDHME1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	70590	72390	74205	76096	78061	80031
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	71825	73657	75504	77428	79427	81432
A) 1er octobre 2018*	73262	75130	77014	78977	81016	83061
B) 1er octobre 2019*	74727	76633	78554	80557	82636	84722
C) 1er octobre 2020	75848	77782	79732	81765	83876	85993
D) 1er octobre 2021	76986	78949	80928	82991	85134	87283

NDHME2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2017	75267	77361	79472	81582	83768	85896	88023
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	76584	78715	80863	83010	85234	87399	89563
A) 1er octobre 2018*	78116	80289	82480	84670	86939	89147	91354
B) 1er octobre 2019*	79678	81895	84130	86363	88678	90930	93181
C) 1er octobre 2020	80873	83123	85392	87658	90008	92294	94579
D) 1er octobre 2021	82086	84370	86673	88973	91358	93678	95998

NDHME3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2017	82270	84591	86902	89310	91810	94196	96580
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	83710	86071	88423	90873	93417	95844	98270
A) 1er octobre 2018*	85384	87792	90191	92690	95285	97761	100235
B) 1er octobre 2019*	87092	89548	91995	94544	97191	99716	102240
C) 1er octobre 2020	88398	90891	93375	95962	98649	101212	103774
D) 1er octobre 2021	89724	92254	94776	97401	100129	102730	105331

NDHME4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	92650	95554	98443	101328	104322	107314
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	94271	97226	100166	103101	106148	109192
A) 1er octobre 2018*	96156	99171	102169	105163	108271	111376
B) 1er octobre 2019*	98079	101154	104212	107266	110436	113604
C) 1er octobre 2020	99550	102671	105775	108875	112093	115308
D) 1er octobre 2021	101043	104211	107362	110508	113774	117038

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2 % et de l'ajustement salarial de 1.75 % pour un total composé de 3.785 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 5.861 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux NDDIT1 à NDDIT4, aux niveaux NDADV1 à NDAVD3, aux niveaux NDHME1 à NDHME4 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés aux niveaux NDDIT1 à NDDIT4, aux niveaux NDADV1 à NDADV3 et aux niveaux NDHME1 à NDHME4 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C et D au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux.

Taux de rémunération au moment de la nomination

4.

a. Le taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination est au minimum : **Les sousalinéas (i), (ii), (iii) et (iv) s'appliquent seulement aux niveaux NDADV1, NDDIT1 et NDHME2.**

- i. le premier (1er) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
- ii. le deuxième (2e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant une (1) année d'expérience récente et pertinente, mais moins de deux (2);
- iii. le troisième (3e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant deux (2) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de trois (3);
- iv. le quatrième (4e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);

Le sousalinéa (v) s'applique seulement aux niveaux NDADV1, NDDIT1 et NDHME2.

- v. le cinquième (5e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant quatre (4) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de cinq (5);

Le sousalinéa (vi) s'applique seulement aux niveaux NDDIT1 et NDHME2.

- vi. le sixième (6e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant cinq (5) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de six (6);

Le sousalinéa (vii) s'applique seulement au niveau NDDIT1.

- vii. le septième (7e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant six (6) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de sept (7).

OP : groupe Ergothérapie et physiothérapie**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*
- X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

Zone 1 (Québec)

(La Zone 1 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 2 aux Taux de rémunération nationaux.)

OP1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2017	78486	80516	82607	84703	86800	88887	90986	93082
A) 1er octobre 2018*	81233	83334	85498	87668	89838	91998	94171	96340
B) 1er octobre 2019*	82858	85001	87208	89421	91635	93838	96054	98267
C) 1er octobre 2020	83479	85639	87862	90092	92322	94542	96774	99004
D) 1er octobre 2021	84105	86281	88521	90768	93014	95251	97500	99747

OP2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	83281	85489	87774	90059	92351	94635	96924	99215
A) 1er octobre 2018*	86196	88481	90846	93211	95583	97947	100316	102688
B) 1er octobre 2019*	87920	90251	92663	95075	97495	99906	102322	104742
C) 1er octobre 2020	88579	90928	93358	95788	98226	100655	103089	105528
D) 1er octobre 2021	89243	91610	94058	96506	98963	101410	103862	106319

OP3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	88445	90839	93315	95794	98265	100740
A) 1er octobre 2018*	91541	94018	96581	99147	101704	104266
B) 1er octobre 2019*	93372	95898	98513	101130	103738	106351
C) 1er octobre 2020	94072	96617	99252	101888	104516	107149
D) 1er octobre 2021	94778	97342	99996	102652	105300	107953

Zone 2 (Atlantique, Ontario, Saskatchewan, Alberta, Colombie Britannique, Yukon et Territoires du Nord-Ouest)

OP1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	74433	76460	78486	80516	82607	84703
A) 1er octobre 2018*	77038	79136	81233	83334	85498	87668
B) 1er octobre 2019*	78579	80719	82858	85001	87208	89421
X) La restructuration entrera en vigueur dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 1 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 2 aux Taux de rémunération nationaux.)					

OP2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	78879	81083	83281	85489	87774	90059
A) 1er octobre 2018*	81640	83921	86196	88481	90846	93211
B) 1er octobre 2019*	83273	85599	87920	90251	92663	95075
X) La restructuration entrera en vigueur dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 1 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 2 aux Taux de rémunération nationaux.)					

OP3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	83669	86055	88445	90839	93315	95794
A) 1er octobre 2018*	86597	89067	91541	94018	96581	99147
B) 1er octobre 2019*	88329	90848	93372	95898	98513	101130
X) La restructuration entrera en vigueur dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 1 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 2 aux Taux de rémunération nationaux.)					

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la

période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif qui inclut une augmentation économique et des ajustements salariaux pour un total composé de 3.536 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 5.606 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux OP1 à OP3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Les employés dans la Zone 2 seront payés au taux de rémunération des échelles de taux « X » qui est le plus près, sans être inférieur, du taux de rémunération de leur poste d'attache dans la Zone 1/ Taux de rémunération nationaux.
4. Tous les employés payés selon la Zone 1/ Taux de rémunération nationaux et la Zone 2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, X, C et D au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux.

Taux de rémunération au moment de la nomination

5.
 - a. Le taux de rémunération au moment de la première nomination est au minimum :

- i. le premier (1er) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
- ii. le deuxième (2e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant une (1) année d'expérience récente et pertinente, mais moins de deux (2);
- iii. le troisième (3e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant deux (2) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de trois (3);
- iv. le quatrième (4e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);
- v. Dans les cas où le niveau OP1 compte plus de quatre (4) échelons d'expérience, les personnes bénéficient d'une augmentation à l'expérience pour chaque année d'expérience récente et pertinente jusqu'à ce qu'elles atteignent le maximum de l'échelle de taux de salaire.

PH : groupe Pharmacie

Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

\$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

X) En vigueur à compter du 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*

A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*

B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

PH1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2017	83828	86635	89537	92439	95344
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	85295	88151	91104	94057	97013
A) 1er octobre 2018*	87001	89914	92926	95938	98953
B) 1er octobre 2019*	88741	91712	94785	97857	100932
C) 1er octobre 2020	90072	93088	96207	99325	102446
D) 1er octobre 2021	91423	94484	97650	100815	103983

PH2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	90151	93755	97741	101727	105712
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	91729	95396	99451	103507	107562
A) 1er octobre 2018*	93564	97304	101440	105577	109713
B) 1er octobre 2019*	95435	99250	103469	107689	111907
C) 1er octobre 2020	96867	100739	105021	109304	113586
D) 1er octobre 2021	98320	102250	106596	110944	115290

PH3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	99738	103730	107878	112026	116177
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	101483	105545	109766	113986	118210
A) 1er octobre 2018*	103513	107656	111961	116266	120574
B) 1er octobre 2019*	105583	109809	114200	118591	122985
C) 1er octobre 2020	107167	111456	115913	120370	124830
D) 1er octobre 2021	108775	113128	117652	122176	126702

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2 % et de l'ajustement salarial de 1.75 % pour un total composé de 3.785 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 5.861 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux PH1 à PH3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. L'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 20 avril 1982, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés au niveau PH1 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, X, C et D, au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux.
4. Si aucun taux de rémunération n'apparaît juste audessous de leur ancien taux, l'employé est rémunéré au taux de rémunération des échelles de taux « X » qui est le plus près, sans être inférieur, au taux de rémunération de leur poste d'attache.
5. Tous les employés payés aux niveaux PH2 à PH3 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C, et D, au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux.

PS : groupe Psychologie**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

\$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

X) En vigueur à compter du 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*

A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*

B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

PS1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2017	49897	52081	54261	56441	58626	60805	62992
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	50895	53123	55346	57570	59799	62021	64252
A) 1er octobre 2018*	51913	54185	56453	58721	60995	63261	65537
B) 1er octobre 2019*	52951	55269	57582	59895	62215	64526	66848
C) 1er octobre 2020	53745	56098	58446	60793	63148	65494	67851
D) 1er octobre 2021	54551	56939	59323	61705	64095	66476	68869

PS2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	64348	67071	69806	72527	75261	77991
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	65635	68412	71202	73978	76766	79551
A) 1er octobre 2018*	66948	69780	72626	75458	78301	81142
B) 1er octobre 2019*	68287	71176	74079	76967	79867	82765
C) 1er octobre 2020	69311	72244	75190	78122	81065	84006
D) 1er octobre 2021	70351	73328	76318	79294	82281	85266

PS3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	78586	81838	85086	88350	91620
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	80158	83475	86788	90117	93452
A) 1er octobre 2018*	81761	85145	88524	91919	95321
B) 1er octobre 2019*	83396	86848	90294	93757	97227
C) 1er octobre 2020	84647	88151	91648	95163	98685
D) 1er octobre 2021	85917	89473	93023	96590	100165

PS4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	88414	92136	95865	99592	103319
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	90182	93979	97782	101584	105385
A) 1er octobre 2018*	91986	95859	99738	103616	107493
B) 1er octobre 2019*	93826	97776	101733	105688	109643
C) 1er octobre 2020	95233	99243	103259	107273	111288
D) 1er octobre 2021	96661	100732	104808	108882	112957

PS5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	99131	103370	107606	111643	115575
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	101114	105437	109758	113876	117887
A) 1er octobre 2018*	103136	107546	111953	116154	120245
B) 1er octobre 2019*	105199	109697	114192	118477	122650
C) 1er octobre 2020	106777	111342	115905	120254	124490
D) 1er octobre 2021	108379	113012	117644	122058	126357

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2 % et de l'ajustement salarial de 2 % pour un total composé de 4.04 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 6.121 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux PS1 à PS5 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés aux niveaux PS1 et PS2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C, et D au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux.
4. Tous les employés payés aux niveaux PS3 à PS5 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, X, C, et D au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux.

SW : groupe Service social**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

\$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

X) En vigueur à compter du 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*

A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*

B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*

Y) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

Sousgroupe : Bien-être social**SWSCW1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2017	51587	53670	55760	57848	59937	62027	64116
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	52619	54743	56875	59005	61136	63268	65398
A) 1er octobre 2018*	53671	55838	58013	60185	62359	64533	66706
B) 1er octobre 2019*	54744	56955	59173	61389	63606	65824	68040
C) 1er octobre 2020	55565	57809	60061	62310	64560	66811	69061
D) 1er octobre 2021	56398	58676	60962	63245	65528	67813	70097

SWSCW1 Travailleurs du service social clinique : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2017	67451	69536	71623	73713	75802	77891	79979
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	68800	70927	73055	75187	77318	79449	81579
A) 1er octobre 2018*	70176	72346	74516	76691	78864	81038	83211
B) 1er octobre 2019*	71580	73793	76006	78225	80441	82659	84875
C) 1er octobre 2020	72654	74900	77146	79398	81648	83899	86148

D) 1er octobre 2021	73744	76024	78303	80589	82873	85157	87440
----------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

SWSCW2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	56962	59276	61594	63909	66223	68538
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	58101	60462	62826	65187	67547	69909
A) 1er octobre 2018*	59263	61671	64083	66491	68898	71307
B) 1er octobre 2019*	60448	62904	65365	67821	70276	72733
C) 1er octobre 2020	61355	63848	66345	68838	71330	73824
D) 1er octobre 2021	62275	64806	67340	69871	72400	74931

SWSCW2 Travailleurs du service social clinique : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	69807	72116	74438	76754	79061	81382
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	71203	73558	75927	78289	80642	83010
A) 1er octobre 2018*	72627	75029	77446	79855	82255	84670
B) 1er octobre 2019*	74080	76530	78995	81452	83900	86363
C) 1er octobre 2020	75191	77678	80180	82674	85159	87658
D) 1er octobre 2021	76319	78843	81383	83914	86436	88973

SWSCW3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	63740	66339	68935	71539	74144	76741
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	65015	67666	70314	72970	75627	78276
A) 1er octobre 2018*	66315	69019	71720	74429	77140	79842
B) 1er octobre 2019*	67641	70399	73154	75918	78683	81439
C) 1er octobre 2020	68656	71455	74251	77057	79863	82661
D) 1er octobre 2021	69686	72527	75365	78213	81061	83901

**SWSCW3 Travailleurs du service social clinique : taux de rémunération annuels
(en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	72804	75404	77998	80604	83208	85803
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	74260	76912	79558	82216	84872	87519
A) 1er octobre 2018*	75745	78450	81149	83860	86569	89269
B) 1er octobre 2019*	77260	80019	82772	85537	88300	91054
C) 1er octobre 2020	78419	81219	84014	86820	89625	92420
D) 1er octobre 2021	79595	82437	85274	88122	90969	93806

SWSCW4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2017	72814	75449	78075	80709
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	74270	76958	79637	82323
A) 1er octobre 2018*	75755	78497	81230	83969
B) 1er octobre 2019*	77270	80067	82855	85648
Y) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration			82855	85648
C) 1er octobre 2020			84098	86933
D) 1er octobre 2021			85359	88237

SWSCW4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	83353	85980		
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	85020	87700		
A) 1er octobre 2018*	86720	89454		
B) 1er octobre 2019*	88454	91243		
Y) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	88454	91243	94327	97515
C) 1er octobre 2020	89781	92612	95742	98978
D) 1er octobre 2021	91128	94001	97178	100463

SWSCW5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	86362	89568	92775	95984	99191	102402
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	88089	91359	94631	97904	101175	104450
A) 1er octobre 2018*	89851	93186	96524	99862	103199	106539
B) 1er octobre 2019*	91648	95050	98454	101859	105263	108670
C) 1er octobre 2020	93023	96476	99931	103387	106842	110300
D) 1er octobre 2021	94418	97923	101430	104938	108445	111955

Sousgroupe : Aumôniers**SWCHA1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	54215	56328	58431	60546	62659
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	55299	57455	59600	61757	63912
A) 1er octobre 2018*	56405	58604	60792	62992	65190
B) 1er octobre 2019*	57533	59776	62008	64252	66494
C) 1er octobre 2020	58396	60673	62938	65216	67491
D) 1er octobre 2021	59272	61583	63882	66194	68503

SWCHA2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	61708	64124	66542	68964	71376
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	62942	65406	67873	70343	72804
A) 1er octobre 2018*	64201	66714	69230	71750	74260
B) 1er octobre 2019*	65485	68048	70615	73185	75745
C) 1er octobre 2020	66467	69069	71674	74283	76881
D) 1er octobre 2021	67464	70105	72749	75397	78034

SWCHA3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	72251	74736	77237	79714	82223
X) 1er octobre 2018 - Ajustement Salarial*	73696	76231	78782	81308	83867
A) 1er octobre 2018*	75170	77756	80358	82934	85544
B) 1er octobre 2019*	76673	79311	81965	84593	87255
C) 1er octobre 2020	77823	80501	83194	85862	88564
D) 1er octobre 2021	78990	81709	84442	87150	89892

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la

période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2 % et de l'ajustement salarial de 2 % pour un total composé de 4.04 %. les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 6.121 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux SWSCW1 à SWSCW5 et aux niveaux SWCHA1 à SWCHA3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés aux niveaux SWSCW1 à SWSCW5 et aux niveaux SWCHA1 à SWCHA3 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur à l'appendice « A », selon les échelles des taux A, B, C et D figurant juste audessous de leur ancien taux.

VM : groupe Médecine vétérinaire
Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2018 – Ajustement salarial*
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

VM1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2017	70028	72884	75717	78573	81719
X) 1er octobre 2018: Ajustement salarial*	71253	74159	77042	79948	83149
A) 1er octobre 2018*	72678	75642	78583	81547	84812
B) 1er octobre 2019*	74132	77155	80155	83178	86508
C) 1er octobre 2020	75244	78312	81357	84426	87806
D) 1er octobre 2021	76373	79487	82577	85692	89123

VM2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2017	81708	84916	88117	91319	94969
X) 1er octobre 2018: Ajustement salarial*	83138	86402	89659	92917	96631
A) 1er octobre 2018*	84801	88130	91452	94775	98564
B) 1er octobre 2019*	86497	89893	93281	96671	100535
C) 1er octobre 2020	87794	91241	94680	98121	102043
D) 1er octobre 2021	89111	92610	96100	99593	103574

VM3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

§) 1er octobre 2017	90078	93633	97207	100774	104803
X) 1er octobre 2018: Ajustement salarial*	91654	95272	98908	102538	106637
A) 1er octobre 2018*	93487	97177	100886	104589	108770
B) 1er octobre 2019*	95357	99121	102904	106681	110945
C) 1er octobre 2020	96787	100608	104448	108281	112609
D) 1er octobre 2021	98239	102117	106015	109905	114298

VM4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	101234	104514	107731	110554	114146
X) 1er octobre 2018: Ajustement salarial*	103006	106343	109616	112489	116144
A) 1er octobre 2018*	105066	108470	111808	114739	118467
B) 1er octobre 2019*	107167	110639	114044	117034	120836
C) 1er octobre 2020	108775	112299	115755	118790	122649
D) 1er octobre 2021	110407	113983	117491	120572	124489

VM5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	110966	114159	117357	120554	124174
X) 1er octobre 2018: Ajustement salarial*	112908	116157	119411	122664	126347
A) 1er octobre 2018*	115166	118480	121799	125117	128874
B) 1er octobre 2019*	117469	120850	124235	127619	131451
C) 1er octobre 2020	119231	122663	126099	129533	133423
D) 1er octobre 2021	121019	124503	127990	131476	135424

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2 % et de l'ajustement salarial de 1.75 % pour un total composé de 3.785 %. les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 5.861 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux VM1 à VM5 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés aux niveaux VM-1 à VM-5 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur à l'appendice « A », selon les échelles des taux A, B, C et D figurant juste audessous de leur ancien taux.

**** Appendice « A-1 »**

NU : groupe Sciences infirmières

Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

\$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*

B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*

X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

Zone 1 (Atlantique, Québec, Ontario et Manitoba)

NUHOS1 / NUCHN1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2017	71728	72496
A) 1er octobre 2018*	74238	75033
B) 1er octobre 2019*	75723	76534
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)	

NUHOS2 / NUCHN2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	73267	75260	76712	78162	81279	83069
A) 1er octobre 2018*	75831	77894	79397	80898	84124	85976
B) 1er octobre 2019*	77348	79452	80985	82516	85806	87696
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)					

NUHOS3 / NUCHN3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	76708	78133	79570	81010	82446	83878
A) 1er octobre 2018*	79393	80868	82355	83845	85332	86814
B) 1er octobre 2019*	80981	82485	84002	85522	87039	88550
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)					

NUHOS4 / NUCHN4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	79318	80843	82382	83922	85463
A) 1er octobre 2018*	82094	83673	85265	86859	88454
B) 1er octobre 2019*	83736	85346	86970	88596	90223
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)				

NUHOS4 / NUCHN4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	87001	88533	90315
A) 1er octobre 2018*	90046	91632	93476
B) 1er octobre 2019*	91847	93465	95346
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)		

NUHOS5 / NUCHN5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

§) 1er octobre 2017	83331	85067	86805	88551	90281
A) 1er octobre 2018*	86248	88044	89843	91650	93441
B) 1er octobre 2019*	87973	89805	91640	93483	95310
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)				

NUHOS5 / NUCHN5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2017	91774	93782	95797
A) 1er octobre 2018*	94986	97064	99150
B) 1er octobre 2019*	96886	99005	101133
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)		

NUHOS6 / NUCHN6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2017	88035	90105	92174	94257	96315
A) 1er octobre 2018*	91116	93259	95400	97556	99686
B) 1er octobre 2019*	92938	95124	97308	99507	101680
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)				

NUHOS6 / NUCHN6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2017	98385	100502	102813
A) 1er octobre 2018*	101828	104020	106411
B) 1er octobre 2019*	103865	106100	108539
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)		

NUHOS7 / NUCHN7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2017	95947	98604	101259	103913	106563
A) 1er octobre 2018*	99305	102055	104803	107550	110293

B) 1er octobre 2019*	101291	104096	106899	109701	112499
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)				

NUHOS7 / NUCHN7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	109225	111871	114532
A) 1er octobre 2018*	113048	115786	118541
B) 1er octobre 2019*	115309	118102	120912
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)		

NUHOS8 / NUCHN8 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	97228	100459	103683	106917	109825
A) 1er octobre 2018*	100631	103975	107312	110659	113669
B) 1er octobre 2019*	102644	106055	109458	112872	115942
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)				

NUHOS8 / NUCHN8 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 1er octobre 2017	113369	116595	119403	122207
A) 1er octobre 2018*	117337	120676	123582	126484
B) 1er octobre 2019*	119684	123090	126054	129014
X) En vigueur dans les 180 jours suivant la signature	Restructuration Taux de rémunération nationaux (hyperlien) (La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)			

Zone 2 (Saskatchewan, Alberta, ColombieBritannique, Territoire du NordOuest, et NUCHN de Services aux Autochtones Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC types 1 et 2))

(La Zone 2 sera renommée « Taux de rémunération nationaux » à la date d'entrée en vigueur de la restructuration de la zone 1 aux Taux de rémunération nationaux.)

NUHOS1 / NUCHN1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2017	73757	74645
A) 1er octobre 2018*	76338	77258
B) 1er octobre 2019*	77865	78803
C) 1er octobre 2020	78449	79394
D) 1er octobre 2021	79037	79989

NUHOS2 / NUCHN2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	75539	77317	79099	80882	82657	84443
A) 1er octobre 2018*	78183	80023	81867	83713	85550	87399
B) 1er octobre 2019*	79747	81623	83504	85387	87261	89147
C) 1er octobre 2020	80345	82235	84130	86027	87915	89816
D) 1er octobre 2021	80948	82852	84761	86672	88574	90490

NUHOS3 / NUCHN3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2017	76067	77802	79534	81266	82994	84728	86462
A) 1er octobre 2018*	78729	80525	82318	84110	85899	87693	89488
B) 1er octobre 2019*	80304	82136	83964	85792	87617	89447	91278
C) 1er octobre 2020	80906	82752	84594	86435	88274	90118	91963
D) 1er octobre 2021	81513	83373	85228	87083	88936	90794	92653

NUHOS4 / NUCHN4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	78562	80424	82270	84141	85994
A) 1er octobre 2018*	81312	83239	85149	87086	89004
B) 1er octobre 2019*	82938	84904	86852	88828	90784
C) 1er octobre 2020	83560	85541	87503	89494	91465
D) 1er octobre 2021	84187	86183	88159	90165	92151

NUHOS4 / NUCHN4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2017	87850	89701	91559
A) 1er octobre 2018*	90925	92841	94764
B) 1er octobre 2019*	92744	94698	96659
C) 1er octobre 2020	93440	95408	97384
D) 1er octobre 2021	94141	96124	98114

NUHOS5 / NUCHN5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2017	82303	84411	86514	88622	90721
A) 1er octobre 2018*	85184	87365	89542	91724	93896
B) 1er octobre 2019*	86888	89112	91333	93558	95774
C) 1er octobre 2020	87540	89780	92018	94260	96492
D) 1er octobre 2021	88197	90453	92708	94967	97216

NUHOS5 / NUCHN5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2017	92835	94943	97047
A) 1er octobre 2018*	96084	98266	100444
B) 1er octobre 2019*	98006	100231	102453
C) 1er octobre 2020	98741	100983	103221
D) 1er octobre 2021	99482	101740	103995

NUHOS6 / NUCHN6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2017	86462	88982	91505	94019	96547
A) 1er octobre 2018*	89488	92096	94708	97310	99926
B) 1er octobre 2019*	91278	93938	96602	99256	101925
C) 1er octobre 2020	91963	94643	97327	100000	102689
D) 1er octobre 2021	92653	95353	98057	100750	103459

NUHOS6 / NUCHN6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	99069	101592	104115
A) 1er octobre 2018*	102536	105148	107759
B) 1er octobre 2019*	104587	107251	109914
C) 1er octobre 2020	105371	108055	110738
D) 1er octobre 2021	106161	108865	111569

NUHOS7 / NUCHN7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2017	95424	98304	101187	104064	106941
A) 1er octobre 2018*	98764	101745	104729	107706	110684
B) 1er octobre 2019*	100739	103780	106824	109860	112898
C) 1er octobre 2020	101495	104558	107625	110684	113745
D) 1er octobre 2021	102256	105342	108432	111514	114598

NUHOS7 / NUCHN7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2017	109820	112696	115574
A) 1er octobre 2018*	113664	116640	119619
B) 1er octobre 2019*	115937	118973	122011
C) 1er octobre 2020	116807	119865	122926
D) 1er octobre 2021	117683	120764	123848

NUHOS8 / NUCHN8 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2017	97226	100459	103684	106917	109825	113370
A) 1er octobre 2018*	100629	103975	107313	110659	113669	117338
B) 1er octobre 2019*	102642	106055	109459	112872	115942	119685
C) 1er octobre 2020	103412	106850	110280	113719	116812	120583
D) 1er octobre 2021	104188	107651	111107	114572	117688	121487

NUHOS8 / NUCHN8 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 1er octobre 2017	116595	119402	122207
A) 1er octobre 2018*	120676	123581	126484
B) 1er octobre 2019*	123090	126053	129014
C) 1er octobre 2020	124013	126998	129982
D) 1er octobre 2021	124943	127950	130957

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif qui inclut une augmentation économique et des ajustements salariaux pour un total composé de 3.536 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 5.606 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux NUHOS1 et NUCHN1 est de six (6) mois. Un-e employé-e à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux NUHOS2 à NUHOS6 et aux niveaux NUCHN2 à NUCHN8 est de douze (12) mois. Un-e employé-e à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps partiel sera établie à compter de cette date.

3. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un-e employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 19 avril 1982, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un-e employé-e qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date d'application citée précédemment, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

4. Les employé-e-s seront payés au taux de rémunération des nouvelles échelles de taux « B » de la Zone 2/Taux de rémunération nationaux qui est le plus près, sans être inférieur, du taux de rémunération de leur poste substantif.
5. Tous les employé-e-s payés selon la Zone 1 et la Zone 2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, X, C et D au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux.

Niveau NUCHN à Services aux Autochtones Canada dans les communautés éloignées et isolées

6.
 - a. On entend par « communauté éloignée (type 1) » une communauté où il n'existe aucun service aérien régulier, aucun accès routier, où les communications téléphoniques ou radiophoniques sont minimales.
 - b. On entend par « communauté isolée (type 2) » une communauté où il existe un service aérien régulier, de bonnes communications téléphoniques et où l'accès routier n'est pas disponible pendant toute l'année.
 - c. La liste des communautés éloignées et isolées figure dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
7. Le taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination à Services aux Autochtones Canada aux niveaux NUCHN2 à NUCHN4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 6(a), (b) et c) seront rémunérés au moment de la nomination selon l'échelle salariale qui s'applique à l'échelle de taux :
 - a. l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1er) échelon;
 - b. l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2e) échelon;
 - c. l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommé au troisième (3e) échelon;

ou

à un niveau supérieur déterminé par l'employeur;

d. l'évaluation de l'expérience récente est laissée à la discrétion de la direction.

Taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination

8. Le taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination aux niveaux NUHOS1 à NUHOS3 et aux niveaux NUCHN1 à NUCHN3 sera établi de la façon suivante :

a. une infirmière sans aucune expérience ou sans expérience récente, ou comptant moins d'une (1) année d'expérience récente, sera nommée au premier (1er) échelon du niveau NUHOS1 ou au premier (1er) échelon du niveau NUCHN1;

b. une infirmière nommée aux niveaux NUHOS2, NUCHN2, NUHOS3 ou NUCHN3, sera rémunérée au moment de la nomination selon l'échelon applicable comme suit :

i. l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1er) échelon;

ii. l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2e) échelon;

iii. l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommée au troisième (3e) échelon;

ou

à un niveau supérieur déterminé par l'employeur.

c. L'évaluation de l'expérience récente est laissée à la discrétion de la direction.

9. Taux de rémunération au moment d'une mutation entre zones

Lors d'un transfert entre zones, si le salaire du poste d'attache de l'employé-e est plus élevé que le maximum de la nouvelle zone, le salaire de l'employé-e sera maintenu jusqu'à ce que l'employé-e quitte le poste de la nouvelle zone.

10. Infirmière en instance d'immatriculation

a. Nominations, généralités

Toutes les nominations de personnes admissibles à l'immatriculation à titre d'infirmière dans une province ou un territoire du Canada sans autre formation dirigée, mais qui ne sont pas officiellement immatriculées, se font à titre d'infirmière en instance d'immatriculation pour une période déterminée d'au plus douze (12) mois.

b. Rémunération à la nomination

À la nomination, le taux de rémunération à titre d'employé à « durée d'emploi déterminée » d'une infirmière en instance d'immatriculation est stipulé dans l'appendice « A ».

c. Nomination lors de l'immatriculation

Lors de l'immatriculation à titre d'infirmière dans une province ou un territoire du Canada, tout employé nommé à titre d'infirmière en instance d'immatriculation est nommé au niveau pour lequel il est qualifié (sous réserve de l'immatriculation). La date d'entrée en vigueur de la nomination est :

- i. rétroactive à la date de la nomination à titre d'infirmière en instance d'immatriculation si aucune formation officielle ou cours supplémentaire n'est nécessaire, même si l'employé peut devoir réussir des examens de compétence; ou
- ii. la date de la réussite des examens de compétence en vue de l'immatriculation lorsqu'une formation officielle ou un cours supplémentaire est nécessaire.

En aucun cas la date de nomination ne doit être postérieure à la date d'immatriculation.

****Appendice « A2 »**

NU : groupe Sciences infirmières

Sousgroupe : Évaluateurs médicaux (EMA)

Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

\$) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

A) En vigueur à compter du 1er octobre 2018*

B) En vigueur à compter du 1er octobre 2019*

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2020

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2021

NUEMA1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	74750	76619	78535	80497	82509	84571
A) 1er octobre 2018*	76245	78151	80106	82107	84159	86262
B) 1er octobre 2019*	77770	79714	81708	83749	85842	87987
C) 1er octobre 2020	78937	80910	82934	85005	87130	89307
D) 1er octobre 2021	80121	82124	84178	86280	88437	90647

NUEMA2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2017	81592	83633	85723	87866	90064	92316
A) 1er octobre 2018*	83224	85306	87437	89623	91865	94162
B) 1er octobre 2019*	84888	87012	89186	91415	93702	96045
C) 1er octobre 2020	86161	88317	90524	92786	95108	97486
D) 1er octobre 2021	87453	89642	91882	94178	96535	98948

*Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice BB, qui précise les taux correspondant à la période précédant le changement salarial, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % pour un total composé de 4.04 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

Administration des rajustements de la rémunération

1. Tous les employés qui sont rémunérés aux niveaux NUEMA1 et NUEMA2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur à l'appendice « A », aux échelles de taux A, B, X, C et D, au taux indiqué juste audessous de leur ancien taux de rémunération.

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NUEMA1 et NUEMA2 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de signature de l'appendice « A3 », a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
3. À compter du 1er octobre 2016, un employé payé au niveau de l'échelle de taux NUEMA1 et NUEMA2 et aura été rémunéré au maximum de leur niveau depuis au moins douze (12) mois au 1er octobre 2016 passe au maximum du nouvel échelon au taux de l'échelle « X ».

Appendice « B »

Indemnités de formation : groupe Sciences infirmières

Aux fins de la rémunération et en vigueur à compter de la date de signature de la présente convention collective, les taux annuels de rémunération des niveaux du groupe Sciences infirmières sont modifiés par l'addition des montants précisés cidessous dans la colonne II compte tenu des circonstances exposées dans la colonne I.

Colonne I	Colonne I I
Indemnités de formation	
En tant qu'infirmière autorisée, pour qui les éléments suivants de formation en sciences infirmières sont utilisés dans l'exercice de leurs fonctions :	
1. a) Cours reconnu de formation spécialisée y compris le Programme d'habiletés en soins primaires, 3 à 6 mois.	605 \$
b) Cours reconnu de formation spécialisée, 7 à 12 mois.	935 \$
c) (i) Un certificat complété représentant une année académique universitaire dans un champ d'étude prévu au paragraphe 6 cidessous.	1 650 \$
(ii) Deux certificats complétés représentant chacun une année académique universitaire dans un champ d'étude prévu au paragraphe 6 cidessous.	2 200 \$
(iii) Trois certificats complétés représentant chacun une année académique universitaire dans un champ d'étude prévu au paragraphe 6 cidessous.	2 750 \$
2. Baccalauréat en sciences infirmières.	3 300 \$
3. Maîtrise en sciences infirmières ou dans n'importe quel autre domaine d'études relié à la santé approuvé par l'employeur.	3 850 \$

4. Conformément à la Colonne I, une (1) seule indemnité est versée pour la plus haute qualification pertinente.
5. Dans la présente convention, le terme « certificat » fait référence à un certificat dans un programme de premier cycle qui totalise 30 crédits (ou 10 cours) dans un domaine d'études dans la province de Québec ou son équivalent dans les autres provinces.
6. Ces champs d'études incluent l'administration, l'enseignement et la surveillance, la gérontologie, la gestion des services de santé 1, la gestion des services de santé 2, l'hygiène publique, le milieu clinique, l'organisation des soins et éducation, la psychiatrie, la santé communautaire, la santé mentale, les sciences infirmières, la toxicomanie ou n'importe quel autre domaine d'études connexe approuvé par l'employeur.

Mesures transitoires

Un employé qui, le 5 juillet 2017 recevait une indemnité de formation et qui serait plus admissible à cette indemnité le 6 juillet 2017 continuera de la recevoir jusqu'à ce qu'il quitte le groupe Sciences infirmières (NU).

Protocoles d'accord

Les appendices « D », « E », « G », « H », « I », « J », « K » et « M » suivants entrent en vigueur à la date de signature de la présente convention.

Signée à Ottawa, le 30e jour du mois d'août 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan

Luc Presseau

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Debi Daviau

JeanPaul Leduc

Appendice « C »

« Réserve »

Appendice « D »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychiatres médicolégaux membres du sousgroupe MDMSP

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité additionnelle aux psychiatres médicolégaux qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MDMSP1 et MDMSP2 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de psychiatres médicolégaux au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les psychiatres médicolégaux qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2018, les psychiatres médicolégaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés recevront le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
MDMSP1	54 250 \$	207,95 \$
MDMSP2	50 800 \$	194,73 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e. Sous réserve de l'alinéa (f) cidessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.

- f. Le psychiatre médico-légal qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
- 3. Les psychiatres médico-légaux à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
- 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
- 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « E »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de recrutement pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

1.
 - a. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement, l'employeur offrira une indemnité aux NUCHN de Services aux Autochtones Canada qui sont affectés de façon permanente à des postes de soins infirmiers dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2) et qui exercent les fonctions des postes de NUCHN au sein du groupe Services de santé.
 - b. La présente indemnité s'applique également aux NUCHN5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions normales de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux NUCHN5 Adjointe auprès de l'infirmière agente de zone, qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2).
2. Les parties conviennent que ces employés, c'est-à-dire les NUCHN de Services aux Autochtones Canada embauchés à compter de la date de la signature de la présente convention, sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a.

Un montant initial de deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$) payable le mois où l'employé est embauché et un second versement de trois mille deux cent cinquante dollars (3 250 \$) payable après douze (12) mois.

Indemnité de recrutement

Dans le mois d'embauche	Douze (12) mois après l'embauche
2 250 \$	3 250 \$

- b. Seuls les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
- c. Aux fins d'application de la présente indemnité, « temps plein » s'entend de tout employé dont les heures de travail normales prévues à l'horaire comportent en moyenne trentesept virgule cinq (37,5) heures par semaine sur une base annuelle.

- d. L'employé ne recevra le second versement de l'indemnité de recrutement qu'après avoir travaillé douze (12) mois civils, continus ou non, en ayant touché au moins une rémunération de soixantequinze (75) heures à chacun de ces mois.
- e. L'indemnité de recrutement stipulée cidessus ne fait pas partie du traitement de l'employé.
- f. L'employé dont l'emploi prend fin avant la période de douze (12) mois mentionnée en (a) n'a pas droit au second versement.

3. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier (« remote community »).
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année (« isolated community »).
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NUCHN de Services aux Autochtones Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
 5. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NUCHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à

partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

6. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices « G » (rôle élargi) et « H » (infirmière responsable) pourvu qu'il satisfasse aux conditions des appendices en question.
7. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de maintien en poste prévue à l'appendice « F » au cours d'une même période de douze (12) mois.
8. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une fois durant toute sa période d'emploi dans la fonction publique.
9. Les parties conviennent que les différends issus de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « F »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de maintien en poste pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

1.
 - a. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux NUCHN de Services aux Autochtones Canada qui sont affectés de façon permanente à des postes de soins infirmiers dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2) et qui exercent les fonctions de postes de NUCHN au sein du groupe Services de santé.
 - b. La présente indemnité s'applique également aux NUCHN5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux NUCHN5 Adjointe auprès de l'infirmière agente de zone, qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2).
2. Les parties conviennent que les employés NUCHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du 1er octobre 2014 et jusqu'au 30 septembre 2018, les employés NUCHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
NUCHN	5 500 \$	21,08 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e. Seuls les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
 - f. L'employé n'est admissible à la présente indemnité qu'une fois qu'il a travaillé douze (12) mois civils, continus ou non, et touché au moins dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.
3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.

4. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier (« remote community »).
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année (« isolated community »).
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NUCHN de Services aux Autochtones Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
6. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NUCHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

7. L'employé nommé ou affecté temporairement à un poste ne comportant aucune responsabilité dans des communautés de type 1 ou 2 ou à l'égard de telles communautés perd l'indemnité pour la durée de la nomination ou de l'affectation. L'employé qui suit le Programme d'habiletés en soins primaires dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
8. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
9. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices « G » (rôle élargi) et « H » (infirmière responsable) pourvu qu'il satisfasse aux conditions de tous les appendices en question.
10. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « E » au cours d'une même période de douze (12) mois.
11. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « G »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de rôle élargi de pratique pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

1.
 - a. En vue de reconnaître les fonctions professionnelles additionnelles qu'ils exercent, l'employeur versera une indemnité aux NUCHN2, les NUCHN3 et les NUCHN4 de Services aux Autochtones Canada qui travaillent dans des postes infirmiers situés dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (types 1 et 2) et y exercent un rôle élargi de pratique.
 - b. La présente indemnité s'applique également aux NUCHN5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés.
2. Les parties conviennent que les employés NUCHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).

Indemnité pour rôle élargi de pratique

Montant annuel	Montant quotidien
6 000 \$	23 \$

- c. L'indemnité stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.

3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.

4. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier (« remote community »).
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année (« isolated community »).
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NUCHN de Services aux Autochtones Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
 6. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NUCHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

7. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, un employé peut recevoir :

- a. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « E » (recrutement) et « H » (infirmière responsable);
ou
- b. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « F » (maintien en poste) et « H » (infirmière responsable).

8. NUCHN qui touchent déjà une indemnité

- a. Les NUCHN qui touchent déjà une indemnité pour rôle élargi à la signature de la présente convention et qui n'ont pas encore passé le Programme d'habiletés en soins primaires approuvé devront suivre le premier cours offert. L'employeur s'efforcera de leur donner un préavis suffisant.
 - b. L'employé qui refuse de suivre le cours cessera de toucher la présente indemnité à moins de pouvoir fournir une raison acceptable à l'employeur. Une fois suivi le Programme d'habiletés en soins primaires, il deviendra à nouveau admissible à la présente indemnité.
 - c. L'employé qui touche déjà une indemnité et qui suit le cours continuera de recevoir l'indemnité pendant qu'il suit le cours.
9. L'employeur tâchera de faire en sorte que les infirmières appelées à remplir des fonctions élargies puissent suivre le Programme d'habiletés en soins primaires dans l'année suivant leur nomination.
10. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
11. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « H »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité d'infirmière responsable pour les infirmières de Santé Canada

1. En vue de reconnaître les fonctions professionnelles des infirmières responsables, l'employeur versera une indemnité spéciale aux NUCHN de Santé Canada qui exercent les fonctions de postes d'infirmières responsables au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés NUCHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NUCHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
Infirmière responsable	6 000 \$	23 \$

- c. L'indemnité stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. L'infirmière responsable à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, l'employé peut recevoir :

- a. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « E » (recrutement) et « G » (rôle élargi);
ou
 - b. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « F » (maintien en poste) et « H » (rôle élargi).
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « I »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : voyage pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

Préambule

En vue de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'employeur remboursera les frais de deux voyages aux NUCHN de Services aux Autochtones Canada qui travaillent dans des postes infirmiers situés dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations et qui exercent les fonctions de NUCHN au sein du groupe Services de santé, aux conditions stipulées dans le paragraphe « Application » cidessous.

Application

1. Le présent protocole ne s'applique qu'aux employés et non à leurs personnes à charge (au sens de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État*).
2. Le présent protocole ne s'applique pas aux infirmières de relève, aux infirmières à temps partiel ou aux personnes qui ne font plus partie de l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention.
3. Les employés qui satisfont aux conditions d'admissibilité stipulées au paragraphe 4 se verront offrir deux voyages pour chaque période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.

4. Admissibilité

- a. Pour avoir droit à un voyage, l'employé doit toucher au moins dix (10) jours de rémunération par mois civil pendant sept (7) mois civils consécutifs compris dans la période décrite au paragraphe 3.
- b. Aux fins du paragraphe 3, la période de temps consacrée au Programme d'habiletés de soins primaires n'est pas considérée comme une interruption de la période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.
- c. Aux fins de l'alinéa 4(a), la période de temps consacrée au Programme d'habiletés en soins primaires ne peut être incluse dans le compte de la période de sept (7) mois consécutifs requis, mais ne constitue pas une interruption de cette période.

5. Remboursement

- a. Les frais remboursables sont les moindres des suivants :

- i. les frais réels de transport et de voyage engagés, quel que soit le moyen de transport, du lieu d'affectation au point de destination et vice versa, ou
 - ii. le prix du voyage allerretour par avion, en classe économique, du lieu d'affectation au point de départ, les frais de transport terrestre à destination et en provenance de l'aéroport au lieu d'affectation et au point de départ, et les frais de voyage aux escales imposées par les horaires des compagnies aériennes entre le lieu d'affectation et le point de départ.
- b. Aux fins de la mise en application du sousalinéa 5(a)(ii), « point de départ » désigne Vancouver, Edmonton, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, Québec, Moncton, Halifax ou St. John's, selon l'endroit le plus proche du lieu d'affectation de l'employé par l'itinéraire et les moyens de transport les plus pratiques.

6. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphones et de radio où il n'y a aucun accès routier (« remote community »).
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année (« isolated community »).
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
7. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « J »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychologues

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) certifiés titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise, pour l'exercice de fonctions de PS au sein du groupe Services de santé. Cette indemnité ne s'applique pas aux psychologues (PS) en psychologie du personnel du Centre de psychologie du personnel ou de toute autre portion de la Commission de la fonction publique (CFP), ou de Développement social Canada (DSC).
2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).

Indemnité provisoire : psychologues certifiés titulaires d'un doctorat

Montant annuel	Montant quotidien
12 000 \$	46 \$

Indemnité provisoire : psychologues certifiés titulaires d'une maîtrise

Montant annuel	Montant quotidien
6 000 \$	23 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.

- e. Sous réserve de l'alinéa (f) cidessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé
 - f. L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité prévue à l'appendice « M » au cours d'une même période.
 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « K »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du sousgroupe MDMOF du Service correctionnel du Canada

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité additionnelle aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MDMOF1 à MDMOF4 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de MD au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés MD qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés MD qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
MDMOF1	8 500 \$	32,58 \$
MDMOF2	10 000 \$	38,33 \$
MDMOF3	10 500 \$	40,25 \$
MDMOF4	11 000 \$	42,16 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.

- e. Sous réserve de l'alinéa (f) cidessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f. L'employé MD qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés MD à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « L »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du sousgroupe NUHOS et NUCHN du Service correctionnel du Canada

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux NUHOS1 à NUHOS6 et NUCHN au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de NU au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés NU qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du 1er octobre 2014 et jusqu'au 30 septembre 2018, les employés NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b.
 - i. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).
 - ii. Employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal :
 - A. droit à l'indemnité : les employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal touchent l'équivalent du montant quotidien cidessous divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure de leur poste pour laquelle ils sont rémunérés aux termes de l'appendice « A » de la convention collective;
 - B. modalité de paiement : en ce qui concerne les employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal, l'indemnité sera payée en fonction de la moyenne d'heures par semaine pendant un cycle de poste complet.

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
NUHOS1 à NUHOS6	4 500 \$	17,25 \$
NUCHN	4 500 \$	17,25 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e. Sous réserve de l'alinéa (f) cidessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employée.
 - f. L'employé NU qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés NU à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « M »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychologues en psychologie du personnel

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) en psychologie du personnel du Centre de psychologie du personnel ou de toute autre portion de la Commission de la fonction publique (CFP), ou de Développement social Canada (DSC) pour l'exercice de fonctions de PS au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
PS2 : jusqu'à une (1) année de service	2 000 \$	7,67 \$
PS2 : après une (1) année de service	3 750 \$	14,37 \$
PS3 : jusqu'à une (1) année de service	2 000 \$	7,67 \$
PS3 : après une (1) année de service	7 500 \$	28,75 \$
PS4	7 500 \$	28,75 \$
PS5	7 500 \$	28,75 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e. Sous réserve de l'alinéa (f) cidessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f. L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « J » au cours d'une même période.
 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

**** Appendice « N »**

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé

Objet : deuxième infirmière en disponibilité pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

Services aux Autochtones Canada maintiendra et continuera la politique sur la deuxième infirmière en disponibilité dans toutes les communautés éloignées ou isolées.

Appendice « O »

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé

Objet : employé en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada

La présente lettre a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut à la suite des négociations pour le renouvellement de la convention visant le groupe mentionné cidessus.

Les parties conviennent de maintenir un comité mixte à représentation égale qui, dans le but d'assurer l'uniformité d'application au sein des régions et des zones, révisera, lorsque nécessaire, la politique ministérielle datée du 3 février 2004 qui détermine les critères, les principes, l'application et la responsabilité, qui sont définis dans le protocole d'entente datée du 1er novembre 2001 sur les employés en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada.

Appendice « P »

Protocole d'entente concernant les Équipes de ressources régionales

Le protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet de l'affectation de personnel infirmier d'appoint en santé communautaire dans les équipes de ressources régionales fera partie de la présente convention.

Appendice « Q »

Protocole d'entente concernant le groupe Services de santé : information sur la sécurité et la santé

Conscients des avantages que procure le partage de l'information dans le domaine de la sécurité et de la santé, les parties proposent, dans un esprit de consultation, de procéder régulièrement à de tels échanges.

Ils proposent aussi que ces échanges passent par les comités mixtes de la sécurité et de la santé au travail, à l'échelle locale. Là où il n'existe pas de tel comité, le ministère, de concert avec un représentant de l'Institut désigné par l'Institut lui-même, en mettra un sur pied.

L'information échangée couvrira entre autres les sujets suivants :

A. Incidents :

- vandalisme;
- menaces;
- agressions;
- entrées par effraction et vols.

B. Préoccupations liées à la sécurité.

C. Mises à jour sur les politiques et activités de l'employeur ou des ministères ayant trait à la sécurité et à la santé des employés.

L'information fournie devrait, sous réserve des exigences de confidentialité et de protection de la vie privée, inclure les détails suivants :

A. Incidents précis :

- brève description de l'incident;
- lieu de l'incident;
- la réponse immédiate;
- le suivi.

B. Données sommatives (locales, régionales et nationales).

Appendice « R »

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé

Objet : procédure d'enquête disciplinaire

La présente donne suite à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut professionnel lors des négociations en vue du renouvellement de l'entente couvrant le groupe susmentionné.

Par conséquent, dans le cas des ministères (Santé Canada, ministère des Anciens Combattants (Hôpital Sainte-Anne de Bellevue), ministère de la Défense nationale, Service correctionnel du Canada et Agence de santé publique Canada) qui n'ont aucune procédure d'enquête établie, ceux-ci conviennent d'examiner en collaboration avec l'Institut des questions comme le délai, le processus et les mesures correctives en égard à l'élaboration d'une procédure d'enquête, conformément à l'article 37 : normes de discipline.

La procédure d'enquête entrera en vigueur au plus tard six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective pour l'unité de négociation du groupe des services de santé.

**** Appendice « S »****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 Employés

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.2 Employés 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 employées excédentaires et des personnes mises en disponibilité

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employés.

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 (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention collective.

Objectifs

Le Conseil du Trésor a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés 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 employés 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 employés 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 employés pour lesquels l'administrateur général ne peut faire 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 que dans la définition d'« administrateur général » à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter

administration publique centrale

(core public administration) : postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations

avis de mise en disponibilité

(layoff notice) : avis écrit qui est donné à l'employé excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

diversification de mode de prestation de service

(alternative delivery initiative) : transfert de toute tâche, entreprise ou activité de l'administration publique centrale à une entité ou à une société 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 optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé 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 excédentaire

(surplus employee) : employé nommé pour une période indéterminée déclaré officiellement excédentaire par écrit par l'administrateur général dont il relève

employé optant

(opting employee) : employé 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 a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes au paragraphe 6.4 du présent appendice.

employé touché

(affected employee) : employé 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

fonction publique

(public service) : postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations

garantie d'une offre d'emploi raisonnable

(guarantee of a reasonable job offer) : garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé 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 nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe « B »), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de quinze mille dollars (15 000 \$).

Mesure de soutien à la transition

(transition support measure) : une des options offertes à l'employé 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 ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle

ministère ou organisation d'attache

(home department) : ministère ou organisation ou organisme qui déclare un employé excédentaire

mise en disponibilité accélérée

(accelerated layoff) : mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé 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 la fonction publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, la recherche d'une offre d'emploi jugé raisonnable s'effectuera comme suit : 1) dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la *Directive sur les voyages*; 2) dans un rayon de quarante kilomètres (40 km) du lieu de travail ou du lieu de résidence de l'employé, compte tenu de l'option la mieux susceptible d'assurer une continuité en matière d'emploi, et 3) à l'extérieur du rayon de quarante kilomètres (40 km). Pour les situations de diversification des modes d'exécution, 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 LGFP, pourvu que :

- a. la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable du fonctionnaire 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.

personne mise en disponibilité

(laid off person) : personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la LEFP

priorité d'employé excédentaire

(surplus priority) : priorité de nomination accordée conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en

priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles

priorité d'employé 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 optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable

priorité de mise en disponibilité

(Lay off priority) : priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(5) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la Commission de la fonction publique (CFP) est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est de un (1) an comme le stipule l'article 11 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP)

priorité de réintégration

(reinstatement priority) : priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, à certains employés dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires

réaménagement des effectifs

(work force adjustment) : situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés 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 ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution

recyclage

(retraining) : formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employés touchés, aux employés 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 excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens

réinstallation d'une unité de travail

(relocation of work unit) : déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé

rémunération

(pay) : sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de l'employé

statut d'employé excédentaire

(surplus status) : un employé nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne

Système de gestion de l'information sur les priorités

(Priority Information Management System) : système conçu par la CFP pour faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, le groupe professionnel et le niveau des employés en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre d'employés placés sans recyclage; le nombre d'employés recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les employés ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux employés.

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*
- Sélection du taux de rémunération (page principale du site Web du Conseil du Trésor, Rémunération et Administration de la paye).
- Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique, chapitre 3 : Mesures d'observation concernant l'aprèsmandat.
- *Règlement de l'Employeur sur les promotions*

- *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 les conditions d'emploi*
- *Directive sur la réinstallation intégrée du CNM*
- *Directive sur les voyages*

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'Institut ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice au directeur principal, Groupes exclus et politiques administratives, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

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

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 Étant donné que les employés 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 soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

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 employés nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères ou les organisations :

- a. établissent, au besoin, des comités mixtes chargés de fournir des avis et de mener des consultations au sujet du réaménagement de leurs effectifs;
- et

b. avisent l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employés 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 employés touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé 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 par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée au président de l'IPFPC.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;
- ou
- b. l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes au paragraphe 6.3 présent appendice, car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

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

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé assujéti 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 optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé 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 du paragraphe 6.4 du présent appendice à l'employé.

1.1.10 Le ministère ou l'organisation informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

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

1.1.12 Les ministères ou les organisations informent le président de l'IPFPC et consultent les représentants de l'Institut de façon exhaustive au sujet de tout réaménagement des effectifs le plus tôt possible après que la décision a été prise et tout au long du processus. Dès que les employés touchés sont connus, les ministères ou les organisations font immédiatement part au président de l'Institut de leur nom, leur lieu de travail, leur numéro de téléphone, leur adresse courriel et leur adresse postale, tels qu'il figure dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les employés.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et rappellent à l'employé que l'appendice « C » 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 a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique et doivent, dans la mesure du possible, faire la promotion des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès d'autres ministères ou organisations, à moins que ces personnes ne soient averties par écrit par le ministère ou l'organisation qu'elles ne sont pas disponibles aux fins de nomination.

1.1.16 La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employés 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 employés 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 employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

1.1.19 Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils 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 compétences requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
ou
- b. qu'il n'y ait localement aucun employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

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

1.1.21 Aux fins de la *Directive sur la réinstallation intégrée du CNM*, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés 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 d'affaires*, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination dans la fonction publique centrale sont réputées être un « voyageur » selon la définition de la *Directive sur les voyages*.

1.1.23 Pour la période de priorité et/ou de mises 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 employés excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention collective et les diverses directives applicables. Le ministère ou l'organisation d'accueil peut accepter d'assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.24 Lorsqu'un employé 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 à l'organisation d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil ne s'entendent sur une période plus

longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou la nouvelle organisation d'attache de l'employé, conformément aux pouvoirs dévolus à la CFP.

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

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

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneurs, de conseillers, et l'utilisation de services de soustraction, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, ils évitent d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneurs, les services de soustraction, les conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employés 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 employés 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 excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

1.1.30 Les ministères ou les organisations agissent à titre de ministère ou d'organisation d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler, dans la mesure du possible, le plus grand nombre possible d'employés touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employés excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise au président de l'IPFPC.

1.1.32 Si un employé excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions du paragraphe 1.3.3 continuent de s'appliquer.

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

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

- a. le réaménagement des effectifs et ses conséquences sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé;
- f. la situation actuelle de l'employé (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 (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, la rémunération en remplacement de la période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
- j. les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
- k. aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable.

- l. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- m. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
et
- p. aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employés 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 clauses de la présente convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.37 L'employé 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 de la rémunération rétroactive.

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

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

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

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

- c. de 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 (CFP), il incombe à la CFP de :

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

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

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

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

1.4 Employés

1.4.1 Les employés ont le droit d'être représentés par l'IPFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.

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

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur nondisponibilité aux fins d'une nomination;

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

1.4.3 Les employés optant 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 optant;
et
- c. soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère

2.1.1 Comme déjà mentionné à l'article 1.1.12, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur et au président de l'IPFPC, le nom, le lieu de travail, le numéro de téléphone, l'adresse courriel, et l'adresse postale des employés touchés, tels qu'il figure dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les employés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins six (6) employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement le secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, 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 aviser le premier dirigeant de chaque agent négociateur dont les membres sont touchés. 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. Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touché ou des unités 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 employés dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employés visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options du paragraphe 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.22.

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé 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.

3.1.5 L'employé 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 employés touchés, des employés 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 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, 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 Employés excédentaires

4.2.1 L'employé 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 un poste vacant donné auquel il est fait référence à l'alinéa (a) cidessus.

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 excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé 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 d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il 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 excédentaire continue d'être employé 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 du paragraphe 4.2.3.

4.2.6 L'employé 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 partie, l'employé 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 du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une 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;
et
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste.

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 jugée 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 employés 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 collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé demeure en vigueur jusqu'à ce que celui-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 duquel il a été déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI : options offertes aux employés

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé 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. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options cidessous.

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision,

et

L'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément au paragraphe 6.3 du présent appendice dans les cent vingt (120) jours avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées au paragraphe 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit. Le ministère acheminera une copie du choix de l'employé au président de l'IPFPC.

6.1.4 Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) 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 est inadmissible à ces options.

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai au président de l'IPFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employées à quitter la fonction publique lorsqu'ils sont placés en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), et ne s'applique pas si l'administrateur général peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux employées touchés dans l'unité de travail.

6.2.1 Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs dans lequel la main-d'œuvre sera réduite et qui touche cinq employés ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail et lorsque l'administrateur général ne peut pas fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.

6.2.2 Lorsque ces programmes de départ volontaire sont mis en place, les employés, qui se portent volontaires et qui sont choisis, seront considérés comme employés optant.

6.2.3 Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, la sélection des participants se fera par ancienneté. Par ancienneté, on 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 participeront au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3

- a. Seul l'employé optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'un employé dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé 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 sousalinéa 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 excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé 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 optant qui prend la place d'un employé non touché doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employés de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employés 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 a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employés 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 précision, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé, mais peut se faire après l'échéance de la période de cent vingt (120) jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé 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 excédentaire d'une durée de douze (12) 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 sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - ii. À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option a).
 - iii. Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération à son poste d'attache pour 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 excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.
 - iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

b. Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). L'employé qui choisit cette option doit démissionner, mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) cidessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille dollars (15 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu.

L'employé choisissant l'option (c) peut :

i. démissionner de l'administration publique centrale et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;

ou

ii. reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé 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 est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il 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 optant qui choisit l'option (b) ou (c).

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé qui choisit l'option (b) ou l'option (c)(i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé qui choisit l'option (c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les

douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille dollars (1 000 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 L'employé optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études et qui est nommé de nouveau dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il 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 a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant le paragraphe 6.4.7, l'employé 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 Un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option (a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois 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 employés 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 employés 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 nommée de nouveau, 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*, ou qui est 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 du paragraphe 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans l'administration publique centrale 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 du paragraphe 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé 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 ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions du paragraphe 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 employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,
et
- c. que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve du paragraphe 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé 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'employée ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions du paragraphe 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 employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. lorsque l'employé 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 du paragraphe 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé 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 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 employés;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition;
- le besoin de l'employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'administration publique centrale.

7.1 Définitions

diversification des modes d'exécution

(alternative délivre 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.

offre d'emploi raisonnable

(reasonable job offert) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

licenciement de l'employé

(termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP)

7.2 Généralités

Les ministères ou les organismes doivent donner avis au président de l'Institut le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DEM), et si possible, au moins cent quatrevingts (180) jours avant la date du transfert.

L'avis à l'Institut comprendra : 1) le programme à l'étude aux fins de diversification, 2) la raison de la DEM, et 3) le genre d'approche prévue pour la diversification.

Dans le cas des initiatives de DEM, les parties tiendront des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DEM en vue de fournir de l'information à l'employé pour l'aider à déterminer s'il doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les parties feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de

propositions (DDP). Les parties respecteront 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 parties feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes liées aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire 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'Institut. Toutefois, si après des consultations raisonnables 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 employés 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/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTESPF, en raison de l'application des droits de succession, les modifie;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu dans l'administration publique centrale, 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'article 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, assuranceinvalidité 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 quatrevingt-cinq (85 %) pour cent du salaire horaire dans l'administration publique centrale (= 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 quatrevingt-cinq (85 %) pour cent du salaire annuel dans l'administration publique centrale (= 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 au paragraphe 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, assuranceinvalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assuranceinvalidité 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 répond 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 une offre d'emploi raisonnable.

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 une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés cidessus.

7.3.2 Il incombe aux employés 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 employés auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé doit indiquer dans les soixante (60) jours suivant la réception de l'avis écrit s'il accepte l'offre d'emploi.

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 L'employé 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 n'était pas au courant de l'offre ou qu'il 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 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 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 du paragraphe 6.5 prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé 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 du paragraphe 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé visé par le présent appendice (voir la section Application) 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 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 accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatrevingts (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 paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique 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 qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'Énoncé des principes régissant la pension figurant 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 (6,5 %) pour cent 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 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 de son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de douze (12) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il 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 année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des paragraphes 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 paragraphes 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'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 au paragraphe 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 à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de l'employé a été transféré, devra rembourser au receveur général du Canada 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 collective qui ont trait au congé annuel, l'employé 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 a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé 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 et/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 a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 19.06(b) ou (c) de l'appendice « V » touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies;
- b. les dispositions de la présente convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'employé prend fin conformément aux dispositions du paragraphe 7.5.1; ou que
- d. dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique 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 employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq (6,5 %) pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime 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 convention collective. 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* (LPFP) 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 il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, 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 employés 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 LPFP.

Annexe « B »

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

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
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 employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la MST.

Annexe « C » : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employées excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La CFP présentera les employées excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la LEFP, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la CFP et leur ministère ou organisation d'attache de leur nondisponibilité aux fins d'une nomination. La CFP veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations à la présente directive.
3. La CFP fournira aux employées excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique.
5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employées nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou aux agents négociateurs sur les présentations des employées 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 ».

Protocole d'entente concernant un groupe de travail mixte chargé d'examiner les lignes directrices et procédures des ministères régissant les départs volontaires dans les cas de réaménagement des effectifs

Le présent protocole vise à mettre en œuvre l'entente intervenue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à propos des employés des unités de négociation suivantes : Sciences appliquées et examen des brevets, Architecture, Génie et arpentage, Vérification, commerce et achat, Systèmes d'ordinateurs, Services de santé et Recherche.

Afin d'examiner les enjeux soulevés à la table mixte sur le réaménagement des effectifs concernant l'établissement de programmes de départs volontaires dans les ministères avant que ne se produisent des cas de réaménagement des effectifs visant cinq (5) employés ou plus de même groupe et niveau, l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent de constituer un groupe de travail mixte devant se réunir dans les quatrevingtdix (90) jours de la signature de l'entente pour rassembler et évaluer les lignes directrices et les procédures existantes des ministères régissant les départs volontaires.

De façon concertée et dans les douze (12) mois de la signature de l'entente, le groupe de travail fera rapport aux parties sur les meilleures pratiques pour le traitement des départs volontaires avant que ne se produisent des cas de réaménagement des effectifs.

L'employeur acheminera un communiqué aux responsables des ressources humaines de chaque ministère et organisation dans les soixante (60) jours suivant la date du rapport où il fera état des meilleures pratiques, telles qu'identifiées par le comité mixte. Une copie dudit communiqué sera acheminée au président de l'IPFPC.

Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts encourus par le groupe de travail.

Appendice « T »

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet : prestation de services et de soins professionnels

La présente donne effet à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut lors des négociations en vue du renouvellement de la convention portant sur le groupe susmentionné qui a pris fin le 30 septembre 2003.

Par conséquent, les parties conviennent de former un comité mixte constitué d'un nombre égal de représentants des deux parties qui devra se réunir dans les quatrevingtdix (90) jours suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé. Le comité mixte devra notamment se pencher sur la création d'un mécanisme de déclaration volontaire d'erreurs, sur les conditions dans lesquelles les soins de santé professionnels sont fournis au gouvernement fédéral et sur la prestation de services et la sécurité des patients dans le domaine de la santé.

Le comité mixte formulera des recommandations qui seront remises aux deux parties concernées aux fins d'examen lors de la prochaine ronde de négociation de la convention collective. Le comité mixte présentera ses recommandations au plus tard deux (2) mois avant l'expiration de ladite convention collective, sauf si l'employeur et l'Institut consentent par écrit à reporter cette échéance.

Le comité sera coprésidé par l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Les heures consacrées par ses membres (y compris le temps de déplacement) seront considérées comme des heures travaillées. Chaque partie devra couvrir tous les autres frais engagés.

**** Appendice « U »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de santé : indemnité pour les infirmières praticiennes pour le groupe Services de santé

1. En vue de reconnaître les fonctions avancées des infirmières praticiennes et pour résoudre les problèmes de maintien en poste et de recrutement, l'employeur offrira une indemnité à tous les employés qui exercent les tâches cliniques d'infirmières praticiennes présentement classifiées aux niveaux NUCHN4 ou NUHOS4, NUCHN5 ou NUHOS5, NUCHN6 ou NUHOS6, NUCHN7 ou NUHOS7, NUCHN8 ou NUHOS8 au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. Les employés NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines,
 - i. à compter du 1er octobre 2018 : NUCHN4 ou NUHOS4;
 - ii. à compter des dates déterminées par 2(a)(ii) de l'appendice « BB » protocole d'entente sur la mise en œuvre de la convention collective : NUCHN5 ou NUHOS5, NUCHN6 ou NUHOS6, NUCHN7 ou NUHOS7, et NUCHN8 ou NUHOS8.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).

Indemnité pour les infirmières praticiennes

Classification	Montant annuel	Montant quotidien
NUCHN4 ou NUHOS4	18 000 \$	69,00 \$
NUCHN5 ou NUHOS5	15 000 \$	57,50 \$
NUCHN6 ou NUHOS6	13 000 \$	49,83 \$
NUCHN7 ou NUHOS7, et NUCHN8 ou NUHOS8	11 000 \$	42,16 \$

- c. L'indemnité stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé

- d. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de cet appendice, il ne peut recevoir l'indemnité prévue à l'appendice « G », rôle élargi de pratique, et/ou l'appendice « H », infirmière responsable.
5. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, un employé peut recevoir :
 - a. la présente indemnité et celle prévue à l'appendice « E » (recrutement);
ou
 - b. la présente indemnité et celle prévue à l'appendice « F » (maintien en poste).
6. L'employé ne reçoit pas l'indemnité pour les périodes où il est en congé non payé ou suspendu.
7. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « V »

Clauses archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ pour les départs volontaires (démission et retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Institut concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 12 juin 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 19

Indemnité de départ

À compter du 12 juin 2012, les alinéas 19.01(b) et (c) seront supprimés de la convention collective.

19.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité pour la première année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième 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 divisé par trois cent soixantecinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sousalinéa 19.01(a)(i) cidessus.

b. Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01(c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de

vingtsix (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Retraite

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, 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 soixantecinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

d. Décès

En cas de décès de l'employé, 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 soixantecinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

e. Renvoi pendant un stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingtsept (27) semaines.

f. Licenciement motivé pour une incapacité ou rendement insatisfaisant

- i. Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il 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 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 soixantecinq (365), jusqu'à concurrence de vingthuit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence

conformément aux dispositions de 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, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

19.02 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 19.02.

19.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes cidessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

19.04 Nomination chez un organisme distinct

L'employé qui démissionne pour accepter une nomination au sein d'une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 19.01(b) (avant le 12 juin 2012) ou des paragraphes 19.05 à 19.08 (à compter du 12 juin 2012).

19.05 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 12 juin 2012 à un montant lié à la fin de l'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 19.02 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée, ont droit dès le 12 juin 2012 à un montant lié à la fin de l'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 du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

19.06 Options

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 12 juin 2012.
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 à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. combinaison des options (a) et (b) conformément à l'alinéa 19.07(c).

19.07 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé 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 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 qui choisit l'option décrite à l'alinéa 19.06(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 19.06(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 19.06(b).
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.07(b) sera réputé avoir choisi l'option 19.06(b).

19.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation SH à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SH lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 19.01(b) et (c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 12 juin 2012, l'employé 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 soixantecinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

- b. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 12 juin 2012 l'employé a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- c. L'employé 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 19.06. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.08(c) sera réputé avoir choisi l'option 19.06(b).

Appendice « W »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnités de formation pour le groupe Service social

1. L'employeur versera une indemnité aux employés des services sociaux (SW) certifiés titulaires d'une maîtrise, pour l'exercice de fonctions de SW au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés SW seront admissibles à une « indemnité de formation » dont le montant et les conditions sont établis ciaprès :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés SW sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien cidessous pour chaque jour de travail rémunéré pour lequel l'employé est payé au moins 75 heures au taux de rémunération régulier dans le mois en question.

Indemnité de formation : Service social certifiés titulaires d'une maîtrise

Montant annuel	Montant quotidien
3 850 \$	14,76 \$

- c. L'indemnité de formation stipulée cidessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. Les employés SW à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien cidessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

****Appendice « X »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur (ciaprès appelés « les parties ») relativement à la question du mieux-être des employés. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.

Les parties ont entamé l'importante négociation d'un nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) et la conception conjointe des détails et de la formulation de celui-ci afin d'y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le document du programme approuvé par les parties le 26 mai 2019.

Le Programme et les principes qui le soutiennent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines [cent trente (130) jours ouvrables] et remplacement du soutien du revenu à cent pour cent (100 %);
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à cent pour cent (100 %) durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à cent pour cent (100 %) du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance invalidité de longue durée (AILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;

- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME;
- et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Le document du programme approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.

Processus

Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT/agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un modèle de prestation des services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.

Au besoin, le Comité directeur chargera un souscomité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre opportune du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.

Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.

Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition pour le PSME en soi, le Conseil du Trésor du Canada et les unités de négociation seront appelés à approuver ces éléments.

Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements corrélatifs qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.

Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Appendice « Y »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : comité mixte sur les heures de travail

Ce protocole s'applique aux infirmières de l'unité de négociation du groupe Services de santé (SH) travaillant dans les communautés identifiées comme isolées dans l'appendice « A » de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'état* du Conseil national mixte.

Cette initiative sera conduite dans le but de répondre aux besoins du public et/ou au fonctionnement efficace des opérations du service.

Les parties s'entendent pour que les rencontres soient tenues avec des représentants de Services aux Autochtones Canada et de l'unité de négociation SH (incluant les représentants de l'équipe de consultation de SAC de l'IPFPC) afin de consulter conformément aux sousalinéas 8.02(b)(i), (ii) et (iii) de la convention collective.

L'objectif de ces rencontres sera d'établir un protocole d'entente pour identifier les postes de soins infirmiers des régions de l'Ontario et du Manitoba où les conditions de travail seraient propices à la mise en œuvre d'un projet pilote.

Ce projet pilote ferait en sorte que les heures de travail pourraient s'étendre après 18 h.

La consultation aura lieu dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention, et les rencontres auront lieu au besoin.

Si, après l'entrée en vigueur du protocole, ces conditions ne répondent plus aux attentes d'une des parties, les signataires se réservent le droit de l'amender, en tout ou en partie.

**** Appendice « Z »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ciaprès appelé l'Institut) à l'égard d'un comité mixte sur la sécurité des stations de soins infirmiers**

L'employeur et l'Institut reconnaissent l'importance de maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire. L'employeur s'engage à collaborer avec l'Institut afin de garantir que la santé et la sécurité de l'ensemble des infirmières et infirmiers de l'unité de négociation des Services de santé (SH) de la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits de Services aux Autochtones Canada (SACDGSPNI) qui travaillent dans des postes de soins infirmiers éloignés et isolés (conformément à la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* du Conseil national mixte) et de garantir la protection des infirmières et infirmiers de la SACDGSPNI qui travaillent dans des hôpitaux.

Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus à la suite de consultations sur la sécurité des infirmières et infirmiers de la DGSPNI. À cet égard, les parties conviennent que ces consultations se tiendront à l'échelle du ministère par l'intermédiaire du comité consultatif mixte sur la sécurité des postes de soins infirmiers, créé précédemment en vertu du protocole d'entente de 2017 entre l'employeur et l'Institut.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a. Le comité consultatif ministériel sera formé d'un nombre mutuellement convenu de l'unité de négociation SH et de représentants de l'employeur qui se réuniront à des moments convenables tous les trimestres ou selon les besoins. Les réunions du comité ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur ou par téléconférence durant les heures de travail.
- b. L'employeur reconnaît le recours à ce comité afin de cerner, d'évaluer et de recommandation des solutions aux problèmes soulevés sur la sécurité des infirmières et infirmiers qui travaillent dans des collectivités éloignées et isolées ainsi que les infirmières et infirmiers de la DGSPNI qui travaillent dans des hôpitaux.
- c. Le comité rendra compte des progrès réalisés et formulera des recommandations au sousministre adjoint principal de la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits de Services aux Autochtones Canada.

Avec l'accord des deux parties, le mandat de ce comité pourra être examiné et modifié au besoin.

**** Appendice « AA »****Lettre d'entente sur une étude de comparabilité de la rémunération et d'autres modalités**

La présente lettre vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada dans le cadre des négociations sur le renouvellement de la convention collective des Services de santé.

Par conséquent, les parties conviennent de mener, pendant la durée de l'entente, des études sur la rémunération pour les groupes des psychologues et des infirmières et infirmiers praticiens, et d'examiner d'autres modalités susceptibles d'avoir une influence sur le recrutement et le maintien en poste pour ces emplois. Les parties peuvent déterminer d'autres emplois pour mener des études semblables dans le cadre d'une entente mutuelle.

Les parties conviennent également de se rencontrer dans les cent cinquante (150) jours suivant la signature de la présente entente afin de mettre en place un groupe de travail pour déterminer la portée et le mandat de l'étude.

Si les parties ne s'entendent pas sur la portée, le mandat ou l'énoncé des travaux qui expose les éléments méthodologiques ou d'autres caractéristiques de l'étude, elles peuvent se réserver le droit de se retirer unilatéralement de la participation au groupe de travail et à l'étude elle-même.

Les parties conviennent qu'aucune partie de l'étude ou de ses résultats ne sera divulguée pendant les négociations ou dans le cadre d'un processus de règlement des différends par un tiers à moins d'y consentir mutuellement.

Signé à Ottawa ce 30e jour du mois d'août 2019.

**** Appendice « BB »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions du paragraphe 45.06 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 52.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

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

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

2. Mise en œuvre

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

besoin d'apporter une intervention manuelle.

- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, audessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (par exemple, congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c'est-à-dire, le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatrevingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatrevingtun (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatrevingtdix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à la partie 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3(a) ou 3(b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres de l'IPFPC pour la différence de façon administrativement réalisable.

- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatrevingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- h. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

**** Appendice « CC »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres**

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la révision du langage dans les conventions collectives AV, CS, NR, RE, SH et SP.

Les deux parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée des conventions collectives susnommées, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à accroître l'inclusivité et la neutralité du genre dans la convention collective.

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2020 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2021. Ce calendrier peut être prolongé sur accord mutuel.

**** Appendice « DD »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le harcèlement en milieu de travail**

Le présent protocole donne effet l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés tout au long du processus de règlement du cas de harcèlement;
- redressement pour les effets nuisibles sur un employé découlant d'un incident de harcèlement;
- s'assurer que les employés peuvent signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.

Si l'Institut le demande, l'employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec l'Institut. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.

La mise en œuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent protocole ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou le 30 septembre 2022, selon la première éventualité.

**** Appendice « EE »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en ce qui a trait à l'administration de la paye**

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) au sujet de la consultation sur l'élaboration du système des RH et de la paye de la prochaine génération.

Les deux parties reconnaissent les défis du système de paye de Phénix. Un comité consultatif syndicalpatronal conjoint sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération a été mis sur pied pour faire avancer l'objectif commun de discuter et de trouver des possibilités et des éléments à prendre en considération pour un éventuel système des RH et de la paye de la prochaine génération qui satisfait aux besoins légitimes de l'employeur et des employés.

Le présent protocole confirmera l'engagement de l'employeur à poursuivre la consultation avec l'Institut sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération au comité consultatif syndicalpatronal conjoint sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération.

Le présent protocole d'entente expire le 30 septembre 2022.

**** Appendice « FF »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales Recouvrement des coûts**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le congé accordé à un employé en vertu des paragraphes et alinéa 30.02, 30.10, 30.11, 30.13, et 30.14(a) de la convention collective sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Il est convenu que les congés payés accordés en vertu des paragraphes et alinéa susmentionnés qui concernent les affaires syndicales seront payés par l'employeur, conformément au présent protocole d'entente, avec effet à la date de signature.

L'Institut rembourse ensuite à l'employeur le salaire total ainsi versé, y compris les indemnités s'il y a lieu, pour chaque jourpersonne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total versé pour chaque jourpersonne, somme qui représente la cotisation de l'employeur pour les avantages sociaux acquis par l'employé au travail pendant la période du congé payé approuvé aux termes du présent protocole.

Un congé payé en sus de la période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier peut être accordé en vertu des paragraphes et alinéa cidessus dans des circonstances raisonnablement limitées. Lorsque le congé payé est prolongé dans de telles circonstances, l'Institut rembourse à l'employeur le salaire total versé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jourpersonne, plus un montant égal à treize virgule trois pour cent (13,3 %) du salaire total versé pour la période excédant trois (3) mois.

En aucun cas un congé payé en vertu des paragraphes et alinéa susmentionnés ne sera accordé pour une seule période consécutive de plus de trois (3) mois, ou pour des périodes cumulatives de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Le présent protocole d'entente ne modifie pas les critères d'approbation réguliers des congés pour affaires syndicales. Si l'employé se voit refuser un congé payé prolongé au-delà des trois (3) mois cumulatifs ou d'une seule période consécutive de trois (3) mois au cours d'un seul et même exercice financier et que son congé pour affaires syndicales est autrement approuvé

conformément aux paragraphes pertinents de l'article 30, il bénéficie alors d'un congé sans solde pour affaires syndicales.

Tous les deux mois, et dans les cent vingt (120) jours suivant la fin de la période de congé pertinente, le ministère ou l'organisme d'embauche facturera à l'Institut le montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque employé figureront dans le relevé.

L'Institut convient de rembourser la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

Le présent protocole d'entente expire le 30 septembre 2022 ou au moment de la mise en œuvre du système de RH et de paye de la prochaine génération, selon la première éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

**** Appendice « GG »**

Protocole d'entente entre le Conseil du trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada

Renseignements généraux

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) sur certaines conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires qui étaient membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) le jour précédant immédiatement la date à laquelle ils ont été réputés avoir été nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en conformité avec la date publiée dans la *Gazette du Canada* (date de conversion).

Les parties conviennent que les conditions d'emploi applicables aux membres civils de la GRC demeureront en vigueur jusqu'à la date de conversion ou jusqu'à une date convenue d'un commun accord par les parties. Les dispositions de la convention collective et du présent protocole d'entente s'appliqueront par la suite aux membres civils. Aux fins de précision, les alinéas 3(a) à (c) du « Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et les agents négociateurs concernant la mise en œuvre de la convention collective », comme convenu par l'Institut et le Conseil du Trésor, ne s'appliquent pas aux membres civils.

Sur demande écrite de l'Institut, l'employeur convient d'intégrer à la présente convention toute mesure de transition à l'intention des membres civils, négociée avec tout autre agent négociateur d'ici la date de conversion, qui est plus généreuse que celles prévues dans la présente entente.

Toute modification à la présente entente doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'Institut et l'employeur.

Nonobstant l'application des dispositions générales de cette convention collective, les dispositions précises suivantes s'appliqueront aux membres civils (ci après les anciens membres civils).

Admissibilité

Les mesures de transition contenues dans la présente entente seront maintenues aussi longtemps que l'ancien membre civil demeure dans une unité de négociation représentée par l'Institut :

- a. à la GRC;
- b. pour les anciens membres civils qui deviendront des employés à Services partagés Canada (SPC) à la date de conversion, aussi longtemps qu'ils ou elles demeurent à SPC ou la GRC.

Crédits de congé existants

L'employeur convient d'accepter tout crédit de congé inutilisé acquis par un ancien membre civil auquel ce dernier a droit le jour précédant la date de conversion (y compris les crédits de congé annuel, de congés compensatoires, de capacité d'intervention opérationnelle et de postes isolés).

Aux fins de précision, les crédits de congé existants ne feront pas l'objet d'un calcul au prorata pour tenir compte du changement d'une feuille de travail de quarante (40) heures à une feuille de travail de trentesept virgule cinq (37,5) heures.

Congé annuel

Accumulation de crédits de congés annuels

L'employeur convient de maintenir les droits d'acquisition des crédits de congé annuel qui étaient en vigueur le jour qui précède immédiatement la date de conversion. Un ancien membre civil conservera son droit au congé annuel courant jusqu'à ce qu'il ou elle rencontre le prochain anniversaire de service conformément aux dispositions d'acquisition des crédits de congé annuel figurant dans la présente convention collective, et ce, pour autant qu'ils soient équivalents ou supérieurs au congé annuel correspondant auquel il ou elle a droit.

Aux fins de précision, le droit d'acquisition des crédits de congés annuels après la date de conversion sera calculé au prorata pour refléter le passage d'une semaine normale de travail de quarante (40) heures à une semaine normale de travail de trentesept virgule cinq (37,5) heures conformément au tableau suivant :

Tableau de conversion

Acquisition des crédits de congés annuels avant la date de conversion [soit une semaine de travail normale quarante (40) heures (MC)] (crédits acquis en heures par mois)	Acquisition des crédits de congés annuels après la date de conversion [soit une semaine de travail normale trentesept virgule cinq (37,5) heures (EFP)] (crédits acquis en heures par mois)
10	9,375
13,33	12,5
16,66	15,625
20	18,75

Ajustement des congés annuels

Les anciens membres civils se verront accorder quarante (40) heures de crédits de congés, et ces crédits ne seront pas assujettis aux dispositions relatives au report de la convention collective applicable.

Les anciens membres civils sont assujettis à toutes les autres dispositions décrites dans l'article sur le congé annuel de la convention collective pertinente.

Congé de maladie

Attribution des crédits de congés de maladie

En reconnaissance de la transition des membres civils d'un régime de congés de maladie sans restriction à un régime de crédits de congé de maladie, à la date de conversion, les anciens membres civils se verront accorder une banque de crédits de congés de maladie la plus élevée entre : 6,25 heures pour chaque mois de service complété ou une banque de crédits de maladie de 487,50 heures.

L'augmentation d'échelon de rémunération

La date d'anniversaire aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération sera la date à laquelle l'ancien membre civil a reçu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.

Avantage de réinstallation à la retraite

À la date de conversion, les anciens membres civils qui ont été réinstallés aux frais de la Couronne seront admissibles à une réinstallation à la retraite. Les demandes de remboursement des frais de réinstallation doivent être réglées conformément à la Politique de réinstallation de la GRC telle qu'approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui est en vigueur au moment où l'ancien membre civil se retire de l'administration publique centrale. L'employeur accepte également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à cette politique.

Indemnités pour frais funéraires et d'inhumation

Les anciens membres civils demeurent admissibles aux indemnités pour frais funéraires et d'inhumation conformément à la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC qui est en vigueur au moment où les indemnités sont demandées. L'employeur accepte également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à cette politique.

Au moment du départ à la retraite d'un ancien membre civil, ces droits seront maintenus jusqu'à son décès.