



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

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 : le 30 septembre 2003

Canada



L'Institut professionnel
de la fonction publique du Canada

The Professional Institute
of the Public Service of Canada

**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 : le 30 septembre 2003

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Division des relations de travail
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2002

N° de catalogue BT 42-669/2003
ISBN 0-660-61940-7

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

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

L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada
53, promenade Auriga
Ottawa (Ontario)
K2E 8C3

1-613-228-6310
Télécopieur : 1-613-228-9048
<http://www.pipsc.ca>



**LA PRÉSENTE CONVENTION S'APPLIQUE AUX GROUPES
SUIVANTS :**

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)

APPENDICE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –

INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU GROUPE MD

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité aux employés MD qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4, ainsi qu'aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2, 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 ci-après :
 - a) À compter du 1 octobre 2004 et jusqu'au 31 mars 2005, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88).

	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	13 850 \$	53,09 \$
MD-MOF-2	14 100 \$	54,05 \$
MD-MOF-3	15 150 \$	58,07 \$
MD-MOF-4	23 750 \$	91,04 \$
MD-MSP-1	15 150 \$	58,07 \$
MD-MSP-2	23 750 \$	91,04 \$


- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et/ou celles prévues aux appendices « D » et « K » dans la mesure où il satisfait aux conditions de tous les appendices en question.
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
7. Le présent protocole d'accord prend fin le 31 mars 2005 ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

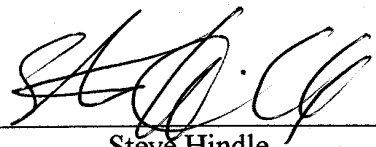
SIGNÉ À OTTAWA, le 30^e jour du mois d'août 2004.

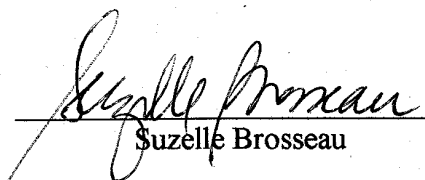
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA


Brent DiBartolo


Danielle Chainé

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA


Steve Hindle


Suzelle Brosseau

APPENDICE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -

INDEMNITÉ POUR LES PSYCHIATRES MÉDICO-LÉGAUX
MEMBRES DU SOUS-GROUPE MD-MSP

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de psychiatre médico-légaux au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les psychiatres médico-légaux qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du 1 octobre 2004 et jusqu'au 31 mars 2005, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, les psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés recevront le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

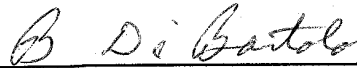
INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MSP-1	54 250 \$	207,95 \$
MD-MSP-2	50 800 \$	194,73 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.
 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
 7. Le présent protocole d'accord prend fin le 31 mars 2005 ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

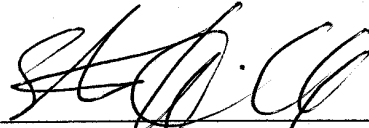
SIGNÉ À OTTAWA, le 30^e jour du mois d'août 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

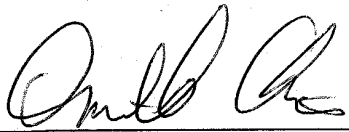


Brent DiBartolo

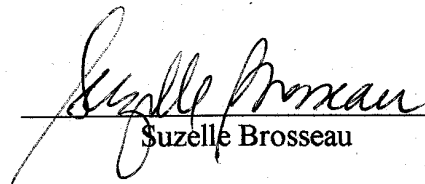
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « E »

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 poste de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
- b) La présente indemnité s'applique aux NU-CHN-5 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 NU-CHN-5 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.-à-d., des NU-CHN de Santé Canada embauchés à compter de la signature de la présente convention sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- 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 deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$), payable après douze (12) mois.

INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT	
Dans le mois d'embauche : 2 250 \$	Douze (12) mois après l'embauche : 2 250 \$

- 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 trente-sept 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 dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.
- e) L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

- f) L'employé dont l'emploi cesse avant la fin de 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 Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.
5. 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.
6. Un employé ne peut pas 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.

7. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
8. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
9. Le présent protocole d'accord prend fin le 31 mars 2005 ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

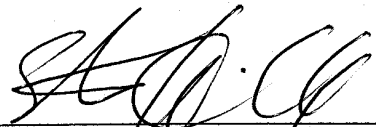
SIGNÉ À OTTAWA, le 30^e jour du mois d'août 2004.

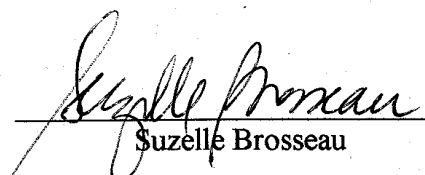
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA


Brent DiBartolo


Danielle Chainé

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA


Steve Hindle


Suzelle Brosseau

APPENDICE « F »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 NU-CHN au sein du groupe Services de santé.

- b) La présente indemnité s'applique aux NU-CHN-5 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 NU-CHN-5 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du 1 octobre 2004 et jusqu'au 31 mars 2005, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
NU-CHN	4 500 \$	17,25 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

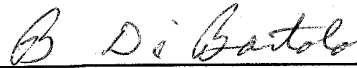
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e) Seuls les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois 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 ci-dessus 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 Santé Canada.
5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans

des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.

6. 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 cours d'habiletés cliniques dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
7. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
8. 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.
9. 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.
10. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
11. Le présent protocole d'accord prend fin le 31 mars 2005 ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

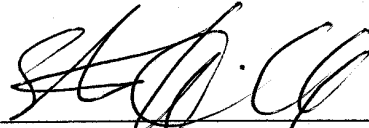
SIGNÉ À OTTAWA, le 30^e jour du mois d'août 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

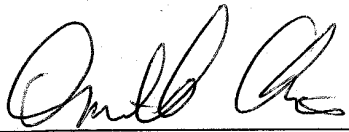


Brent DiBartolo

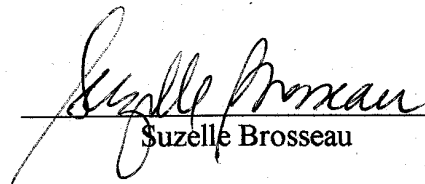
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « J »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -

INDEMNITÉ POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES 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 psychologues (PS) certifiés titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise au Service correctionnel du Canada (SCC) 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 seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a) À compter du 1 octobre 2004 et jusqu'au 31 mars 2005, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

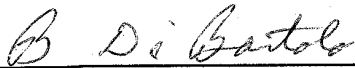
INDEMNITÉ PROVISOIRE			
Psychologues certifiés titulaires d'un doctorat			
Montant annuel :	12 000 \$	Montant quotidien :	46 \$
Psychologues certifiés titulaires d'une maîtrise			
Montant annuel :		Montant quotidien :	
Région du Pacifique :	6 000 \$	Région du Pacifique :	23 \$
Région des Prairies :	6 000 \$	Région des Prairies :	23 \$
Région de l'Ontario :	6 000 \$	Région de l'Ontario :	23 \$
Région du Québec :	2 000 \$	Région du Québec :	7,67 \$
Région de l'Atlantique :	4 000 \$	Région de l'Atlantique :	15,33 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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.
6. Le présent protocole d'accord prend fin le 31 mars 2005 ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

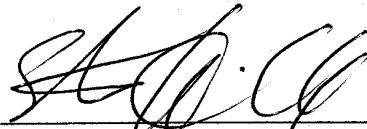
SIGNÉ À OTTAWA, le 30^e jour du mois d'août 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA



Brent DiBartolo

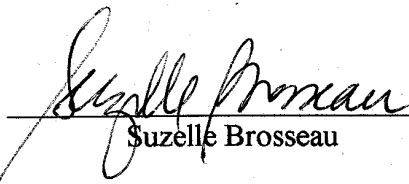
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « K »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -

INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE MD-MOF 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 en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 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 ci-après :
 - a) À compter du 1 octobre 2004 et jusqu'au 31 mars 2005, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	8 500 \$	32,58 \$
MD-MOF-2	10 000 \$	38,33 \$
MD-MOF-3	10 000 \$	40,25 \$
MD-MOF-4	11 000 \$	42,16 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
7. Le présent protocole d'accord prend fin le 31 mars 2005 ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

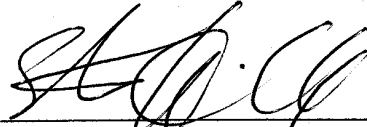
SIGNÉ À OTTAWA, le 30^e jour du mois d'août 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

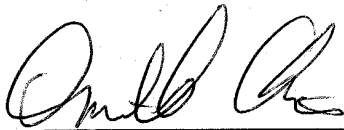


Brent DiBartolo

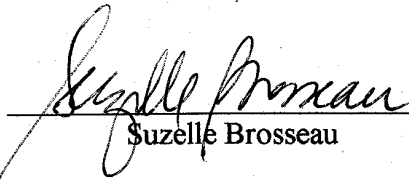
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « L »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -

INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE NU-HOS 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 NU-HOS-1 à NU-HOS-6 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 ci-après :
 - a) À compter du 1 octobre 2004 et jusqu'au 31 mars 2005, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-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 ci-dessous 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
NU-HOS-1 à NU-HOS-6 :	4 500 \$	17,25 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b)

pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.

- 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 ci-dessus 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.
6. Le présent protocole d'accord prend fin le 31 mars 2005 ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

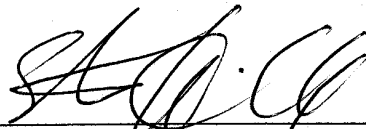
SIGNÉ À OTTAWA, le 30^e jour du mois d'août 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA



Brent DiBartolo

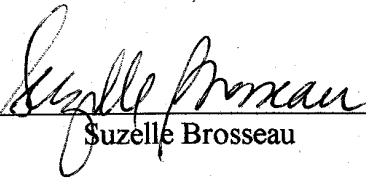
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « M »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -

INDEMNITÉ POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES DE LA COMMISSION DE
LA FONCTION PUBLIQUE

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) du Centre de psychologie du personnel à la Commission de la fonction publique (CFP) 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 ci-après :
 - a) À compter du 1 octobre 2004 et jusqu'au 31 mars 2005, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
PS-2 – jusqu'à une (1) année de service :	2 000 \$	7,67 \$
PS-2 – après une (1) année de service :	3 750 \$	14,37 \$
PS-3 – jusqu'à une (1) année de service :	2 000 \$	7,67 \$
PS-3 – après une (1) année de service :	7 500 \$	28,75 \$
PS-4	7 500 \$	28,75 \$
PS-5	7 500 \$	28,75 \$

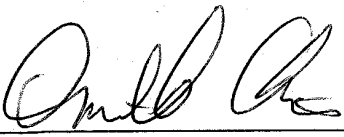
- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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.
6. Le présent protocole d'accord prend fin le 31 mars 2005 ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

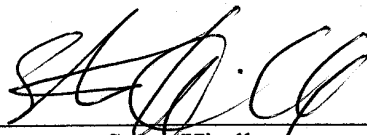
SIGNÉ À OTTAWA, le 30^e jour du mois d'août 2004.

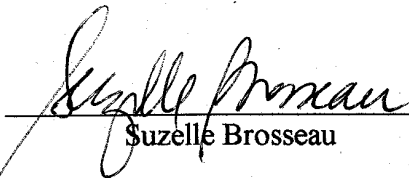
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA


Brent DiBartolo


Danielle Chainé

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA


Steve Hindle


Suzelle Brosseau

APPENDICE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL

DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE

DES SERVICES DE SANTÉ –

INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU GROUPE MD

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité aux employés MD qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4, ainsi qu'aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2, 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 ci-après :
 - a) À compter du 1^{er} octobre 2003 et jusqu'au 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88).

	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	13 850 \$	53,09 \$
MD-MOF-2	14 100 \$	54,05 \$
MD-MOF-3	15 150 \$	58,07 \$
MD-MOF-4	23 750 \$	91,04 \$
MD-MSP-1	15 150 \$	58,07 \$
MD-MSP-2	23 750 \$	91,04 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et/ou celles prévues aux appendices « D » et « K » dans la mesure où il satisfait aux conditions de tous les appendices en question.
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
7. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

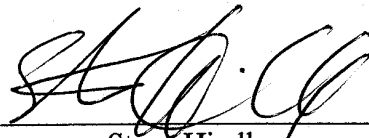
SIGNÉ À OTTAWA, le 26^e jour du mois d'août 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

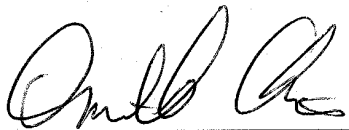


Brent DiBartolo

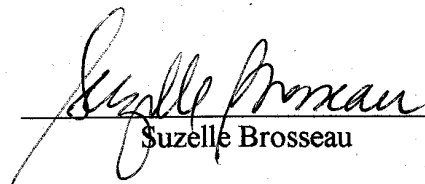
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « D »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR LES PSYCHIATRES MÉDICO-LÉGAUX
MEMBRES DU SOUS-GROUPE MD-MSP**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de psychiatre médico-légaux au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les psychiatres médico-légaux qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du 1^{er} octobre 2003 et jusqu'au 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, les psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés recevront le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MSP-1	54 250 \$	207,95 \$
MD-MSP-2	50 800 \$	194,73 \$

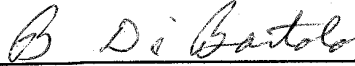
- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.
 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
 7. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

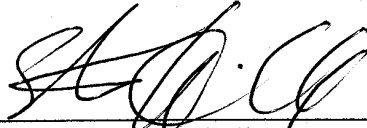
SIGNÉ À OTTAWA, le 26^e jour du mois d'août 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

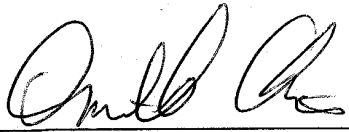
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



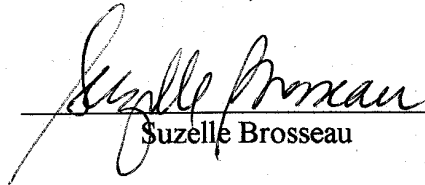
Brent DiBartolo



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « E »

**PROCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 poste de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
 - b) La présente indemnité s'applique aux NU-CHN-5 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 NU-CHN-5 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.-à-d., des NU-CHN de Santé Canada embauchés à compter de la signature de la présente convention sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- 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 deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$), payable après douze (12) mois.

INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT	
Dans le mois d'embauche : 2 250 \$	Douze (12) mois après l'embauche : 2 250 \$

- 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 trente-sept 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 dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.

- e) L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- f) L'employé dont l'emploi cesse avant la fin de 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 Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.
5. 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.
6. Un employé ne peut pas 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.

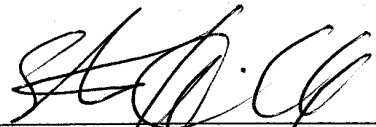
7. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
8. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
9. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

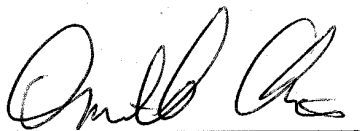
SIGNÉ À OTTAWA, le 26^e jour du mois d'août 2003.

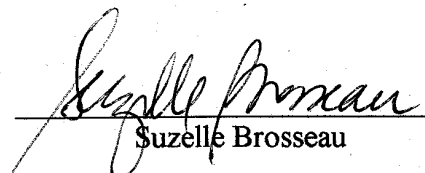
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA


Brent DiBartolo


Steve Hindle


Danielle Chainé


Suzelle Brosseau

APPENDICE « F »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
- b) La présente indemnité s'applique aux NU-CHN-5 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 NU-CHN-5 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
- a) À compter du 1^{er} octobre 2003 et jusqu'au 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
NU-CHN	4 500 \$	17,25 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

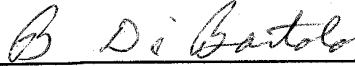
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e) Seuls les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois 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 ci-dessus 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 Santé Canada.

5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.
6. 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 cours d'habiletés cliniques dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
7. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
8. 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.
9. 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.
10. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
11. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

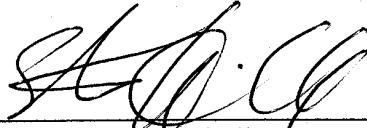
SIGNÉ À OTTAWA, le 26^e jour du mois d'août 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

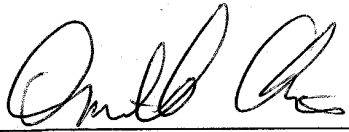
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



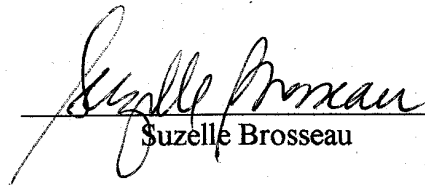
Brent DiBartolo



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « J »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES 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 psychologues (PS) certifiés titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise au Service correctionnel du Canada (SCC) 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 seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

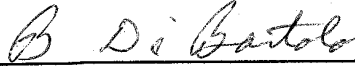
- a) À compter du 1^{er} octobre 2003 et jusqu'au 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE			
Psychologues certifiés titulaires d'un doctorat			
Montant annuel :	12 000 \$	Montant quotidien :	46 \$
Psychologues certifiés titulaires d'une maîtrise			
Montant annuel :		Montant quotidien :	
Région du Pacifique :	6 000 \$	Région du Pacifique :	23 \$
Région des Prairies :	6 000 \$	Région des Prairies :	23 \$
Région de l'Ontario :	6 000 \$	Région de l'Ontario :	23 \$
Région du Québec :	2 000 \$	Région du Québec :	7,67 \$
Région de l'Atlantique :	4 000 \$	Région de l'Atlantique :	15,33 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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.
 6. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

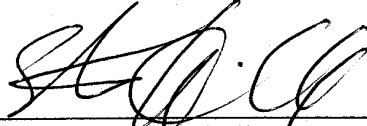
SIGNÉ À OTTAWA, le 26^e jour du mois d'août 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

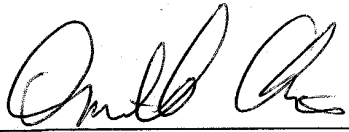


Brent DiBartolo

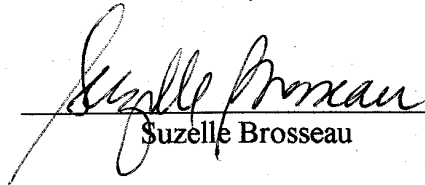
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « K »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE MD-MOF 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 en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 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 ci-après :

- a) À compter du 1^{er} octobre 2003 et jusqu'au 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, les employés MD qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

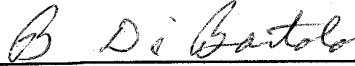
INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	8 500 \$	32,58 \$
MD-MOF-2	10 000 \$	38,33 \$
MD-MOF-3	10 000 \$	40,25 \$
MD-MOF-4	11 000 \$	42,16 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.
- 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
- 7. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

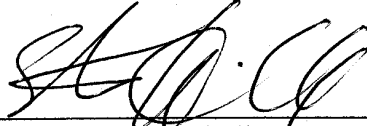
SIGNÉ À OTTAWA, le 26^e jour du mois d'août 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

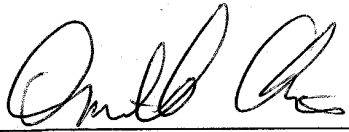


Brent DiBartolo

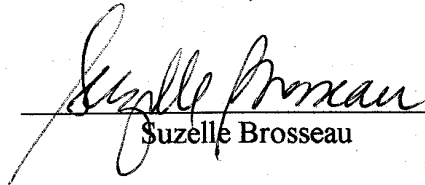
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « L »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL

DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE

DES SERVICES DE SANTÉ -

**INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE NU-HOS 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 NU-HOS-1 à NU-HOS-6 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 ci-après :

- a) À compter du 1^{er} octobre 2003 et jusqu'au 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-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 ci-dessous 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
NU-HOS-1 à NU-HOS-6 :	4 500 \$	17,25 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - 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 ci-dessus 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.

6. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

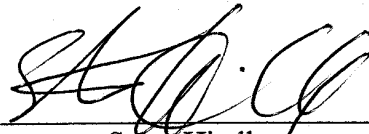
SIGNÉ À OTTAWA, le 26^e jour du mois d'août 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



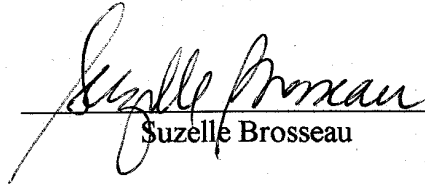
Brent DiBartolo



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

APPENDICE « M »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES DE LA COMMISSION
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

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) du Centre de psychologie du personnel à la Commission de la fonction publique (CFP) 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 ci-après :
 - a) À compter du 1^{er} octobre 2003 et jusqu'au 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de

ces éventualités, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
PS-2 – jusqu'à une (1) année de service :	2 000 \$	7,67 \$
PS-2 – après une (1) année de service :	3 750 \$	14,37 \$
PS-3 – jusqu'à une (1) année de service :	2 000 \$	7,67 \$
PS-3 – après une (1) année de service :	7 500 \$	28,75 \$
PS-4	7 500 \$	28,75 \$
PS-5	7 500 \$	28,75 \$

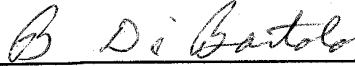
- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.

- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 ci-dessus 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.
 6. Le présent protocole d'accord prend fin le 30 septembre 2004, ou à la date de signature du renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation des Services de Santé, selon la première de ces éventualités.

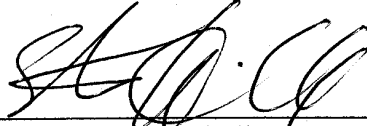
SIGNÉ À OTTAWA, le 26^e jour du mois d'août 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

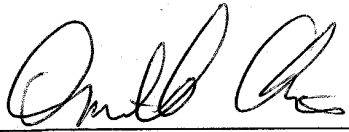
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



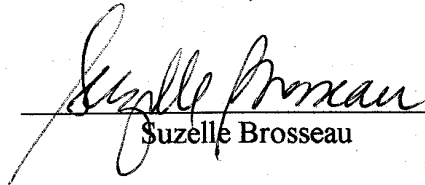
Brent DiBartolo



Steve Hindle



Danielle Chainé



Suzelle Brosseau

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA RÉOUVERTURE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE À
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION
SERVICES DE SANTÉ

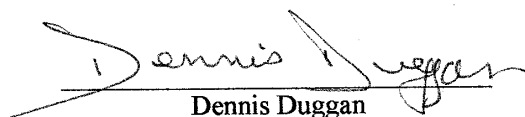
Les représentants du Conseil du Trésor et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont convenu, en vertu de l'article 49 de la convention collective du groupe de la santé (SH), de rouvrir la convention collective afin d'introduire de nouvelles dispositions pour les employés du groupe de santé. Lorsque pertinent, aux paragraphes actuels 17.03 à 17.08, les dispositions sur le congé de maternité et le congé parental ont été modifiées afin d'inclure la référence à « l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste ». Tous les changements sont reflétés dans les pièces jointes au présent protocole d'entente.

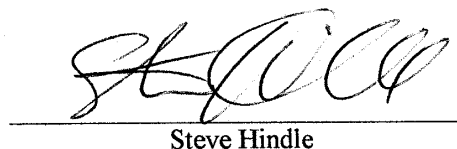
Le présent protocole d'entente prend effet le 1 avril 2003.

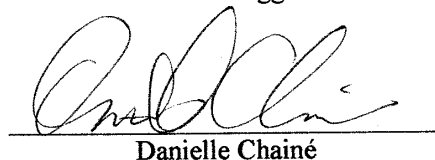
SIGNÉ À Ottawa ce 1^{er} jour d'avril 2003.

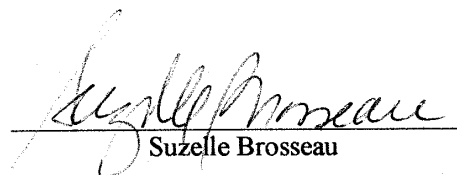
LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE
LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis Duggan


Steve Hindle


Danielle Chainé


Suzelle Brosseau

avril 2003

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, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

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

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

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) 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.

Disposition transitoire aux fins de 17.04 - Supprimée

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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

- (iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
- (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail 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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa

nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

**

- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize 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,
- et
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas

gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, 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*.
- 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 sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est 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 pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

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 sous-alinéa 17.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire 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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Disposition transitoire aux fins de 17.06 et 17.07 - Supprimée

17.06 Congé parental non payé

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

- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

- (ii) si l'employé 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 cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- d) 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 de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) 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.

- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- 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

- 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), 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 touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 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, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(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* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) 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).

**

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire 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) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(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'assurance-emploi.
- 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'assurance-emploi*.
- 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 sous-alinéa (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 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 sous-alinéa 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 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 pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

**

- a) L'employé qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire 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'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 en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

****APPENDICE « E »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 poste de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
- b) La présente indemnité s'applique aux NU-CHN-5 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 NU-CHN-5 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.-à-d., des NU-CHN de Santé Canada embauchés à compter de la signature de la présente convention sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- 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 deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$), payable après douze (12) mois.

INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT	
Dans le mois d'embauche : 2 250 \$	Douze (12) mois après l'embauche : 2 250 \$

- 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 trente-sept 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 dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.
- e) L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

- f) L'employé dont l'emploi cesse avant la fin de 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 Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.
5. 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.
6. Un employé ne peut pas 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.

7. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
8. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
9. Le présent protocole d'entente prend effet le 1 janvier 2002 et prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 28^e jour du mois de novembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
Canada

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 NU-CHN au sein du groupe Services de santé.

b) La présente indemnité s'applique aux NU-CHN-5 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 NU-CHN-5 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
NU-CHN	4 500 \$	17,25 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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 ci-dessus 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 Santé Canada.

5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.

6. 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 cours d'habiletés cliniques dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
7. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
8. 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.
9. 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.
10. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
11. Le présent protocole d'entente prend effet le 1 janvier 2002 et prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 28^e jour du mois de novembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
Canada

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN-2, les NU-CHN-3 et les NU-CHN-4 de Santé 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 NU-CHN-5 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ POUR RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE	
Montant annuel : 6 000 \$	Montant quotidien : 23 \$

- c) L'indemnité stipulée ci-dessus 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 ci-dessus 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 Santé Canada.

5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.

6. 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).

7. **NU-CHN qui touchent déjà une indemnité**


- a) Les NU-CHN qui touchent déjà une indemnité pour rôle élargi à la signature de la présente convention et qui n'ont pas encore passé le cours d'habiletés cliniques 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 cours d'habiletés cliniques, 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.
8. L'employeur tâchera de faire en sorte que les infirmières appelées à remplir des fonctions élargies puissent suivre le cours d'habiletés cliniques dans l'année suivant leur nomination.
9. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
10. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

SIGNÉ À OTTAWA, le 28^e jour du mois de novembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Daniel Langevin


Danielle Auclair

**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION
COLLECTIVE CONCLUE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA - SERVICES DE SANTÉ**

ARTICLE 8

DURÉE DU TRAVAIL ET TRAVAIL PAR POSTES

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

8.02 Heures de travail - généralités

**

- b) Les sous-alinéas (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 trente-sept heures et demie (37 1/2) et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la pause-repas, entre 7 h 00 et 18 h 00.
 - (ii) Lorsque, au moment de la signature de la présente convention, une durée normale de travail autre que celle prévue au sous-alinéa 8.02b)(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 8.02b), 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 cinquante-deux heures et demie (52 1/2) sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs.

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

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

**

a)

- (i) en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2),
et
- (ii) cinq (5) jours par semaine;

e)

**

- (i) nonobstant les dispositions du sous-alinéa 8.09a)(ii) et de l'alinéa 8.09b), 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 heures et demie (7 1/2);
- (ii) la mise en œuvre du sous-alinéa 8.09e)(i) est assujettie à l'article 46, Variation des heures de travail.

8.13

**

- 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 heures et demie (37 1/2) par semaine.

**

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.

**

8.20

- a) S'il n'est donné à l'employé qu'un préavis de moins de soixante-douze (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 (1^{er}) 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 avvertir personnellement les employés en congé avant que ceux-ci ne retournent au travail.

**

8.26 Principe de poste

- 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 jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h.
 - (i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
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.
- 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 tout 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 sous-alinéa 8.26a)(v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

ARTICLE 9

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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.

Ce remboursement sera porté à dix dollars (10 \$) à compter du 1^{er} octobre 2002.

**

- b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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.

Ce remboursement sera porté à dix dollars (10 \$) à compter du 1^{er} octobre 2002.

**

9.07

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

ARTICLE 12
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

**

12.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné

L'alinéa 12.05a) 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 12.05b) et 12.05c) 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 si 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 premières heures et demie (7 1/2) effectuées;

et

(B) deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en sus de sept heures et demie (7 1/2);

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 9.01a)(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 12.05b) est versée comme suit :

(i)

(A) en espèces;

ou

(B) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, 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 journalier de l'employé au 30 septembre;

ou

(C) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, une combinaison d'un jour de remplacement et d'espèces :

(I) un congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, à savoir;

une journée (7 1/2 heures) en remplacement du jour férié;

(II) plus, si les heures normales prévues à l'horaire de l'employé dépassent sept heures et demie (7 1/2), un nombre

d'heures égal à la différence entre les heures normales prévues à l'horaire et sept heures et demie (7 1/2);

et

- (III) un paiement en espèce de la partie de la rémunération n'ayant pas été versée sous forme de congé aux termes de 12.05c)(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 12.05c)(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 12.05c)(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.

**

12.07 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 la demande.

ARTICLE 13
TEMPS DE DÉPLACEMENT

**

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 un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence permanente jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours 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.

ARTICLE 15
CONGÉS ANNUELS

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

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

**

a) un virgule soixante-sept (1,67) jour jusqu'au mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;

**

d) un virgule quatre-vingt-quatre (1,84) jour à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;

**

g) deux virgule vingt-cinq (2,25) jour à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

**

h) deux virgule cinq (2,5) jour à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

**

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 ou de congé d'ancienneté. 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.

ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.02 Congé de deuil payé

**

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche 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 conjoint (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 petit-enfant, le grand-parent, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :

**

- (i) est admissible à une période de congé de deuil de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles. 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) 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 gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Disposition transitoire aux fins de 17.04

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du paragraphe 17.04 ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent paragraphe. La demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

17.04 Indemnité de maternité

a)

(iii)

(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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) 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).

Disposition transitoire aux fins de 17.06 et 17.07

L'employé qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions des paragraphes 17.06 et 17.07 ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions des présents paragraphes. La demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

17.06 Congé parental non payé

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

- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

17.07 Indemnité parentale

a)

(iii)

(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, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(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* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) 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).

**

Dispositions transitoires aux fins de 17.09

Le présent paragraphe s'applique à l'employé qui a obtenu un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent et qui est parti en congé à compter du jour de la signature de la convention.

- a) L'employé qui, le jour de la signature de la présente convention est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (paragraphe 17.09) ou en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent (paragraphe 17.13) conformément aux dispositions de la convention expirée le 30 septembre 2000, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.
- b) L'employé qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent conformément aux dispositions d'une

autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

**

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, du conjoint 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 du conjoint légal ou de fait), de son père et de sa mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers).
- 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 pris 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.

17.12 Congé payé pour obligations familiales

**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

b)

**

- (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 d'une durée maximale d'une (1) journée 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;

**

- (iii) deux (2) jours de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents;

17.18 Réaffectation ou congés liés à la maternité

**

- g) Nonobstant l'alinéa e), dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement du Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, d'une infirmière de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 et 2 conformément au Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC)) ou d'une infirmière de l'Hôpital Ste-Anne de Bellevue qui prodigue 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 Congé de bénévolat

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que 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, un (1) jour de congé payé pour travailler à

titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;

- b) 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.

17.21 Autres congés payés

**

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, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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.

ARTICLE 27

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

27.02 Tableaux d'affichage

**

- b) Dans les postes de soins infirmiers et les centres de santé de Santé Canada, l'employeur permet à l'Institut d'utiliser les télécopieurs pour les raisons et les conditions stipulées à l'alinéa 27.02a).

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.

****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 35
ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

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 :

- (1) Directives sur le service extérieur
- (2) Politique sur les voyages

- (3) Politique et procédures d'abandon d'un travail en cas de danger imminent
- (4) Directives sur les postes isolés
- (5) Politique de l'habillement
- (6) Politique des frais de logement
- (7) Premiers soins pour le grand public - Indemnité pour employés
- (8) Protocole d'entente concernant la définition du mot « conjoint »
- (9) Politique sur la réinstallation
- (10) Politique sur les indemnités de transport quotidien
- (11) Politique sur la prime au bilinguisme

Normes d'hygiène et de sécurité (12 à 28)

- (12) Chaudières et récipients soumis à une pression interne
- (13) Substances hasardeuses
- (14) Électricité
- (15) Appareils de levage
- (16) Premiers soins
- (17) Outils à main et outils portatifs à moteur
- (18) Espaces clos dangereux
- (19) Protection des machines
- (20) Manutention des matériaux

- (21) Utilisation des véhicules à moteur
- (22) Lutte contre le bruit et protection de l'ouïe
- (23) Équipement de protection individuelle
- (24) Pesticides
- (25) Charpentes surélevées
- (26) Utilisation et occupation des bâtiments
- (27) Hygiène
- (28) Régime de soins de santé de la fonction publique.

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

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus 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

**

36.02 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.

ARTICLE 39
EMPLOYÉS 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 9.01b) pour toutes les heures travaillées le jour de congé férié.

39.11 Congé annuel

**

c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un virgule quatre-vingt-quatre (1,84) jour par mois, 0,367 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 deux virgule vingt-cinq (2,25) jours 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 deux virgule cinq (2,5) jours par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

ARTICLE 40

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

**

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

ARTICLE 42

HARCÈLEMENT SEXUEL

**

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.

ARTICLE 43

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

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.

ARTICLE 44

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

**

44.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

**Facteur pénologique (X)
Type d'établissement**

En vigueur à la date de signature :

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (1 900 \$)	50 % X (950 \$)	30 % X (570 \$)
Fréquente	50 % X (950 \$)	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)
Limitée	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)	10 % X (190 \$)

En vigueur le 1^{er} octobre 2002 :

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (2 000 \$)	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)
Fréquente	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)
Limitée	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)	10 % X (200 \$)

**

44.04

La valeur de « X » est fixée à mille neuf cents dollars (1 900 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé.

En vigueur le 1^{er} octobre 2002 :

La valeur de « X » est fixée à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé.

**ARTICLE 45
RÉMUNÉRATION**

**

45.08 Paiement en trop

Si une erreur dans le calcul de la rémunération entraîne un paiement en trop, l'employeur avise ou 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.

**ARTICLE 47
PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE**

**

47.01 L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail entre 8 h 00 et 16 h 00.

Cette prime est portée à deux dollars (2 \$) le 1^{er} octobre 2002.

**

47.02

a) L'employé touche une prime additionnelle de un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées tel que stipulé en b) ci-dessous.

Cette prime est portée à deux dollars (2 \$) le 1^{er} octobre 2002.

- 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 50
DURÉE DE LA CONVENTION

**

50.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2003.

****APPENDICE « A »****DE – GROUPE ART DENTAIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

DE-1

De :	\$	57591	60399	63206	66008	68815	71617	
À :	X	57591	60399	63206	66008	68815	71617	74482
	A	59434	62332	65229	68120	71017	73909	76865
	B	61098	64077	67055	70027	73005	75978	79017
	C	62625	65679	68731	71778	74830	77877	80992

DE-2

De :	\$	62537	65586	68641	71685	74735	77787	
À :	X	62537	65586	68641	71685	74735	77787	80898
	A	64538	67685	70838	73979	77127	80276	83487
	B	66345	69580	72821	76050	79287	82524	85825
	C	68004	71320	74642	77951	81269	84587	87971

DE-3

De :	\$	68032	71356	74676	78001	81323	84645	
À :	X	68032	71356	74676	78001	81323	84645	88031
	A	70209	73639	77066	80497	83925	87354	90848
	B	72175	75701	79224	82751	86275	89800	93392
	C	73979	77594	81205	84820	88432	92045	95727

****APPENDICE « A »****DE – GROUPE ART DENTAIRE****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 DE-1 à DE-3 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.

RESTRUCTURATION

3. Tous les employés aux niveaux DE-1 à DE-3 touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2000 seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

4. Les employés payés selon les échelles DE-1 à DE-3 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins douze (12) mois au 1^{er} octobre 2000 passent au nouvel échelon qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2000.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

5. Tous les employés payés aux niveaux DE-1 à DE-3 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 et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

****APPENDICE « A »****MD - GROUPE MÉDECINE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

SOUS-GROUPE DES MÉDECINS FONCTIONNAIRES**MD-MOF-1**

De :	\$	58187	61281	64372	67467	70560
À :	A	60049	63242	66432	69626	72818
	B	61730	65013	68292	71576	74857
	C	63273	66638	69999	73365	76728

De :	\$	73653	76747	79841	82933
À :	A	76010	79203	82396	85587
	B	78138	81421	84703	87983
	C	80091	83457	86821	90183

MD-MOF-2

De :	\$	75043	78265	81485	84708	87929
À :	A	77444	80769	84093	87419	90743
	B	79612	83031	86448	89867	93284
	C	81602	85107	88609	92114	95616

De :	\$	91272	94479
À :	A	94193	97502
	B	96830	100232
	C	99251	102738

MD-MOF-3

De :	\$	86571	90308	94047	97622	101050
À :	A	89341	93198	97057	100746	104284
	B	91843	95808	99775	103567	107204
	C	94139	98203	102269	106156	109884

MD-MOF-4

De :	\$	91522	95388	99255	103027	106647
À :	A	94451	98440	102431	106324	110060
	B	97096	101196	105299	109301	113142
	C	99523	103726	107931	112034	115971

SOUS-GROUPE DES MÉDECINS SPÉCIALISTES**MD-MSP-1**

De :	\$	90450	93868	97286	101177
À :	A	93344	96872	100399	104415
	B	95958	99584	103210	107339
	C	98357	102074	105790	110022

MD-MSP-2

De :	\$	96556	100012	103466	107397
À :	A	99646	103212	106777	110834
	B	102436	106102	109767	113937
	C	104997	108755	112511	116785

****APPENDICE « A »****MD – GROUPE MÉDECINE****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 MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-2 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 MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-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 et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

****APPENDICE « A »****ND – GROUPE NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

SOUS-GROUPE DES DIÉTÉTICIENS**ND-DIT-1**

De :	\$	47802	49008	50287	51582	52877
À :	A	49332	50576	51896	53233	54569
	B	50713	51992	53349	54724	56097
	C	51981	53292	54683	56092	57499

De :	\$	54232	55640	57051		
À :	A	55967	57420	58877		
	B	57534	59028	60526		
	C	58972	60504	62039		

ND-DIT-2

De :	\$	53635	55069	56511	58158	59727
À :	A	55351	56831	58319	60019	61638
	B	56901	58422	59952	61700	63364
	C	58324	59883	61451	63243	64948

De :	\$	61295				
À :	A	63256				
	B	65027				
	C	66653				

ND-DIT-3

De :	\$	57690	59240	60940	62620	64369
À :	A	59536	61136	62890	64624	66429
	B	61203	62848	64651	66433	68289
	C	62733	64419	66267	68094	69996

De :	\$	66118
À :	A	68234
	B	70145
	C	71899

ND-DIT-4

De :	\$	66072	67889	69713	71532	73352
À :	A	68186	70061	71944	73821	75699
	B	70095	72023	73958	75888	77819
	C	71847	73824	75807	77785	79764

De :	\$	75172
À :	A	77578
	B	79750
	C	81744

SOUS-GROUPE DES CONSEILLERS**ND-ADV-1**

De :	\$	49607	51138	52816	54478	56206
À :	A	51194	52774	54506	56221	58005
	B	52627	54252	56032	57795	59629
	C	53943	55608	57433	59240	61120

De :	\$	57935
À :	A	59789
	B	61463
	C	63000

ND-ADV-2

De :	\$	56037	58001	59960	61923	63976
À :	A	57830	59857	61879	63905	66023
	B	59449	61533	63612	65694	67872
	C	60935	63071	65202	67336	69569

De :	\$	66029
À :	A	68142
	B	70050
	C	71801

ND-ADV-3

De :	\$	62599	64973	67348	69713	72079
À :	A	64602	67052	69503	71944	74386
	B	66411	68929	71449	73958	76469
	C	68071	70652	73235	75807	78381

De :	\$	74019	75961
À :	A	76388	78392
	B	78527	80587
	C	80490	82602

SOUS-GROUPE DES ÉCONOMISTES MÉNAGÈRES**ND-HME-1**

De :	\$	49828	51099	52380	53716	55104
À :	A	51422	52734	54056	55435	56867
	B	52862	54211	55570	56987	58459
	C	54184	55566	56959	58412	59920

De :	\$	56494
À :	A	58302
	B	59934
	C	61432

ND-HME-2

De :	\$	53132	54609	56099	57589	59132
À :	A	54832	56356	57894	59432	61024
	B	56367	57934	59515	61096	62733
	C	57776	59382	61003	62623	64301

De :	\$	60634	62135
À :	A	62574	64123
	B	64326	65918
	C	65934	67566

ND-HME-3

De :	\$	58075	59713	61341	63044	64807
À :	A	59933	61624	63304	65061	66881
	B	61611	63349	65077	66883	68754
	C	63151	64933	66704	68555	70473

De :	\$	66491	68175
À :	A	68619	70357
	B	70540	72327
	C	72304	74135

ND-HME-4

De :	\$	65400	67449	69489	71525	73640
À :	A	67493	69607	71713	73814	75996
	B	69383	71556	73721	75881	78124
	C	71118	73345	75564	77778	80077

De :	\$	75753
À :	A	78177
	B	80366
	C	82375

****APPENDICE « A »****ND – GROUPE NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE****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 ND-DIT-1 à ND-DIT-4, aux niveaux ND-ADV-1 à ND-AVD-3, aux niveaux ND-HME-1 à ND-HME-4 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 ND-DIT-1 à ND-DIT-4, aux niveaux ND-ADV-1 à ND-ADV-3 et aux niveaux ND-HME-1 à ND-HME-4 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 et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA NOMINATION

4.

- a) Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination est au minimum :

Les sous-alinéas (i), (ii), (iii) et (iv) s'appliquent seulement aux niveaux ND-ADV-1, ND-DIT-1 et ND-HME-2.

- (i) le premier (1^{er}) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
- (ii) le deuxième (2^e) 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 (3^e) 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 (4^e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);

Le sous-alinéa (v) s'applique seulement aux niveaux ND-ADV-1, ND-DIT-1 et ND-HME-2.

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

Le sous-alinéa (vi) s'applique seulement aux niveaux ND-DIT-1 et ND-HME-2.

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

Le sous-alinéa (vii) s'applique seulement au niveau ND-DIT-1.

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

****APPENDICE « A »****OP – GROUPE ERGOTHÉRAPIE ET PHYSIOTHÉRAPIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

RÉGION : ATLANTIQUE**OP-1**

De :	\$	45044	46185	47323	48465	49639
À :	A	46485	47663	48837	50016	51227
	B	47787	48998	50204	51416	52661
	C	48982	50223	51459	52701	53978

OP-2

De :	\$	46302	47542	48778	50021	51249
À :	A	47784	49063	50339	51622	52889
	B	49122	50437	51748	53067	54370
	C	50350	51698	53042	54394	55729

De :	\$	52537
À :	A	54218
	B	55736
	C	57129

OP-3

De :	\$	48889	50235	51574	52919	54257
À :	A	50453	51843	53224	54612	55993
	B	51866	53295	54714	56141	57561
	C	53163	54627	56082	57545	59000

De : \$ 55650
 À : A 57431
 B 59039
 C 60515

OP-4

De :	\$	51719	53182	54637	56094	57551
À :	A	53374	54884	56385	57889	59393
	B	54868	56421	57964	59510	61056
	C	56240	57832	59413	60998	62582

De : \$ 59064
 À : A 60954
 B 62661
 C 64228

RÉGION: QUÉBEC**OP-1**

De :	\$	51107	52541	53971	55404	56835
À :	A	52742	54222	55698	57177	58654
	B	54219	55740	57258	58778	60296
	C	55574	57134	58689	60247	61803

De :	\$	58312	59792	61270	62745	64226
À :	A	60178	61705	63231	64753	66281
	B	61863	63433	65001	66566	68137
	C	63410	65019	66626	68230	69840

OP-2

De :	\$	54118	55679	57235	58789	60345
À :	A	55850	57461	59067	60670	62276
	B	57414	59070	60721	62369	64020
	C	58849	60547	62239	63928	65621

De :	\$	61959	63572	65189	66801	68418
À :	A	63942	65606	67275	68939	70607
	B	65732	67443	69159	70869	72584
	C	67375	69129	70888	72641	74399

OP-3

De :	\$	57364	59062	60747	62432	64122
À :	A	59200	60952	62691	64430	66174
	B	60858	62659	64446	66234	68027
	C	62379	64225	66057	67890	69728

De :	\$	65870	67620	69365	71112	72862
À :	A	67978	69784	71585	73388	75194
	B	69881	71738	73589	75443	77299
	C	71628	73531	75429	77329	79231

OP-4

De :	\$	60936	62763	64599	66429	68261
À :	A	62886	64771	66666	68555	70445
	B	64647	66585	68533	70475	72417
	C	66263	68250	70246	72237	74227

De :	\$	70164	72065	73967	75872	77772
À :	A	72409	74371	76334	78300	80261
	B	74436	76453	78471	80492	82508
	C	76297	78364	80433	82504	84571

RÉGION : ONTARIO, YUKON ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST**OP-1**

De :	\$	48389	49713	51031	52359	53679
À :	A	49937	51304	52664	54034	55397
	B	51335	52741	54139	55547	56948
	C	52618	54060	55492	56936	58372

De :	\$	55040	56404
À :	A	56801	58209
	B	58391	59839
	C	59851	61335

OP-2

De :	\$	51174	52605	54045	55480	56918
À :	A	52812	54288	55774	57255	58739
	B	54291	55808	57336	58858	60384
	C	55648	57203	58769	60329	61894

De :	\$	58406	59893
À :	A	60275	61810
	B	61963	63541
	C	63512	65130

OP-3

De :	\$	54171	55734	57283	58843	60399
À :	A	55904	57517	59116	60726	62332
	B	57469	59127	60771	62426	64077
	C	58906	60605	62290	63987	65679

De :	\$	62013	63628
À :	A	63997	65664
	B	65789	67503
	C	67434	69191

OP-4

De :	\$	57461	59151	60839	62530	64226
À :	A	59300	61044	62786	64531	66281
	B	60960	62753	64544	66338	68137
	C	62484	64322	66158	67996	69840

De :	\$	65977	67773
À :	A	68088	69942
	B	69994	71900
	C	71744	73698

RÉGION : MANITOBA**OP-1**

De :	\$	45072	46257	47440	48631	49821
À :	A	46514	47737	48958	50187	51415
	B	47816	49074	50329	51592	52855
	C	49011	50301	51587	52882	54176

De :	\$	51041	52094
À :	A	52674	53761
	B	54149	55266
	C	55503	56648

OP-2

De :	\$	47569	48861	50146	51437	52727
À :	A	49091	50425	51751	53083	54414
	B	50466	51837	53200	54569	55938
	C	51728	53133	54530	55933	57336

De :	\$	54062
À :	A	55792
	B	57354
	C	58788

OP-3

De :	\$	50263	51663	53060	54458	55853
À :	A	51871	53316	54758	56201	57640
	B	53323	54809	56291	57775	59254
	C	54656	56179	57698	59219	60735

De :	\$	57310
À :	A	59144
	B	60800
	C	62320

OP-4

De :	\$	53216	54731	56249	57764	59290
À :	A	54919	56482	58049	59612	61187
	B	56457	58063	59674	61281	62900
	C	57868	59515	61166	62813	64473

De :	\$	60865
À :	A	62813
	B	64572
	C	66186

RÉGION : SASKATCHEWAN**OP-1**

De :	\$	45072	46257	47440	48631	49821
À :	A	46514	47737	48958	50187	51415
	B	47816	49074	50329	51592	52855
	C	49011	50301	51587	52882	54176

De :	\$	51041	52261
À :	A	52674	53933
	B	54149	55443
	C	55503	56829

OP-2

De :	\$	47569	48861	50146	51437	52727
À :	A	49091	50425	51751	53083	54414
	B	50466	51837	53200	54569	55938
	C	51728	53133	54530	55933	57336

De :	\$	54062	55209
À :	A	55792	56976
	B	57354	58571
	C	58788	60035

OP-3

De :	\$	50263	51663	53060	54458	55853
À :	A	51871	53316	54758	56201	57640
	B	53323	54809	56291	57775	59254
	C	54656	56179	57698	59219	60735

De :	\$	57310	58763
À :	A	59144	60643
	B	60800	62341
	C	62320	63900

OP-4

De :	\$	53216	54731	56249	57764	59290
À :	A	54919	56482	58049	59612	61187
	B	56457	58063	59674	61281	62900
	C	57868	59515	61166	62813	64473

De :	\$	60865	62441
À :	A	62813	64439
	B	64572	66243
	C	66186	67899

RÉGION : ALBERTA**OP-1**

De :	\$	45608	46870	48129	49395	50651
À :	A	47067	48370	49669	50976	52272
	B	48385	49724	51060	52403	53736
	C	49595	50967	52337	53713	55079

De :	\$	51911	53214
À :	A	53572	54917
	B	55072	56455
	C	56449	57866

OP-2

De :	\$	49524	50900	52263	53632	55000
À :	A	51109	52529	53935	55348	56760
	B	52540	54000	55445	56898	58349
	C	53854	55350	56831	58320	59808

De :	\$	56423
À :	A	58229
	B	59859
	C	61355

OP-3

De :	\$	52384	53870	55354	56837	58321
À :	A	54060	55594	57125	58656	60187
	B	55574	57151	58725	60298	61872
	C	56963	58580	60193	61805	63419

De :	\$	59864
À :	A	61780
	B	63510
	C	65098

OP-4

De :	\$	55519	57131	58745	60353	61969
À :	A	57296	58959	60625	62284	63952
	B	58900	60610	62323	64028	65743
	C	60373	62125	63881	65629	67387

De :	\$	63642
À :	A	65679
	B	67518
	C	69206

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE**OP-1**

De :	\$	53313	54720	56128	57580
À :	A	55019	56471	57924	59423
	B	56560	58052	59546	61087
	C	57974	59503	61035	62614

OP-2

De :	\$	53463	54990	56516	58046	59577
À :	A	55174	56750	58325	59903	61483
	B	56719	58339	59958	61580	63205
	C	58137	59797	61457	63120	64785

De :	\$	61158
À :	A	63115
	B	64882
	C	66504

OP-3

De :	\$	56651	58313	59971	61627	63286
À :	A	58464	60179	61890	63599	65311
	B	60101	61864	63623	65380	67140
	C	61604	63411	65214	67015	68819

De :	\$	65008
À :	A	67088
	B	68966
	C	70690

OP-4

De :	\$	60152	61954	63752	65554	67357
À :	A	62077	63937	65792	67652	69512
	B	63815	65727	67634	69546	71458
	C	65410	67370	69325	71285	73244

De :	\$	69224
À :	A	71439
	B	73439
	C	75275

****APPENDICE « A »****OP – GROUPE ERGOTHÉRAPIE ET PHYSIOTHÉRAPIE****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 OP-1 à OP-4 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 OP-1 à OP-4 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 et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA NOMINATION

4.

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

Les sous-alinéas (i), (ii), (iii), (iv) et (v) s'appliquent seulement au niveau OP-1.

- (i) le premier (1^{er}) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
- (ii) le deuxième (2^e) 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 (3^e) 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 (4^e) 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 régions où le niveau OP-1 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 du niveau OP-1.

****APPENDICE « A »****PH - GROUPE PHARMACIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
 A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

PH-1

De :	\$	42428	44278	46135	47983	49835	51690
À :	X	49835	49835	49835	49835	49835	51690
	A					51430	53344
	B					52870	54838
	C					54192	56209

De :	\$	53544	55399				
À :	X	53544	55399	57255	59173	61155	63204
	A	55257	57172	59087	61067	63112	65227
	B	56804	58773	60741	62777	64879	67053
	C	58224	60242	62260	64346	66501	68729

PH-2

De :	\$	52699	54823	56947	59066	61188	
À :	X	59066	59066	59066	59066	61188	63636
	A				60956	63146	65672
	B				62663	64914	67511
	C				64230	66537	69199

De :	\$						
À :	X	66181	68994				
	A	68299	71202				
	B	70211	73196				
	C	71966	75026				

PH-3

De :	\$	57941	60389	62823	65257	67697	
À :	X	65257	65257	65257	65257	67697	70405
	A				67345	69863	72658
	B				69231	71819	74692
	C				70962	73614	76559

De :	\$		
À :	X	73221	76150
	A	75564	78587
	B	77680	80787
	C	79622	82807

****APPENDICE « A »****PH – GROUPE PHARMACIE****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 PH-1 à PH-3 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.

RESTRUCTURATION

3. Tous les employés touchés par une restructuration depuis le 1^{er} octobre 2000 seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.

4. Les employés payés selon les échelles PH-1, PH-2 et PH-3 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins un (1) an mais moins de deux (2) ans au 1^{er} octobre 2000 passent au prochain échelon supérieur de l'échelle de taux.
5. Les employés payés selon les échelles PH-1, PH-2 et PH-3 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins deux (2) ans mais moins de trois (3) ans au 1^{er} octobre 2000 passent au deuxième (2^e) prochain échelon supérieur de l'échelle de taux.
6. Les employés payés selon les échelles PH-1, PH-2 et PH-3 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins trois (3) ans mais moins de quatre (4) ans au 1^{er} octobre 2000 passent au troisième (3^e) prochain échelon supérieur de l'échelle de taux.
7. Les employés payés selon l'échelle PH-1 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins quatre (4) ans au 1^{er} octobre 2000 passent au quatrième (4^e) prochain échelon supérieur de l'échelle de taux.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

8. Tous les employés payés aux niveaux PH-1 à PH-3 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 et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

****APPENDICE « A »****PS – GROUPE PSYCHOLOGIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

PS - 1

De :	\$	33686	35222	36765	38301	39843
À :	A	34764	36349	37941	39527	41118
	B	35737	37367	39003	40634	42269
	C	36630	38301	39978	41650	43326

De :	\$	41382	42923	44467
À :	A	42706	44297	45890
	B	43902	45537	47175
	C	45000	46675	48354

PS - 2

De :	\$	43496	45422	47345	49274	51197
À :	A	44888	46876	48860	50851	52835
	B	46145	48189	50228	52275	54314
	C	47299	49394	51484	53582	55672

De :	\$	53126	55051
À :	A	54826	56813
	B	56361	58404
	C	57770	59864

PS - 3

De :	\$	51129	53339	55547	57753	59967
À :	A	52765	55046	57325	59601	61886
	B	54242	56587	58930	61270	63619
	C	55598	58002	60403	62802	65209

De :	\$	62185
À :	A	64175
	B	65972
	C	67621

PS - 4

De :	\$	57482	60010	62536	65068	67598
À :	A	59321	61930	64537	67150	69761
	B	60982	63664	66344	69030	71714
	C	62507	65256	68003	70756	73507

De :	\$	70127
À :	A	72371
	B	74397
	C	76257

PS - 5

De :	\$	64408	67285	70164	73037	75775
À :	A	66469	69438	72409	75374	78200
	B	68330	71382	74436	77484	80390
	C	70038	73167	76297	79421	82400

De :	\$	78445
À :	A	80955
	B	83222
	C	85303

****APPENDICE « A »****PS – GROUPE PSYCHOLOGIE****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 PS-1 à PS-5 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 PS-1 à PS-5 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 et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

****APPENDICE « A »****SW – GROUPE SERVICE SOCIAL
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- X) Rajustement d'égalisation - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

SOUS-GROUPE : BIEN-ÊTRE SOCIAL**SW-SCW-1**

De :	\$	29051	30525	31999	33471	34945
À :	A	29981	31502	33023	34542	36063
	B	30820	32384	33948	35509	37073
	C	31591	33194	34797	36397	38000
De :	\$	36417	37888	39361	40835	42310
À :	A	37582	39100	40621	42142	43664
	B	38634	40195	41758	43322	44887
	C	39600	41200	42802	44405	46009
De :	\$	43785	45260			
À :	A	45186	46708			
	B	46451	48016			
	C	47612	49216			

SW-SCW-1 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	29051	30525	31999	33471	34945
À :	X	40249	41723	43197	44669	46143
	A	41537	43058	44579	46098	47620
	B	42700	44264	45827	47389	48953
	C	43768	45371	46973	48574	50177

De :	\$	36417	37888	39361	40835	42310
À :	X	47615	49086	50559	52033	53508
	A	49139	50657	52177	53698	55220
	B	50515	52075	53638	55202	56766
	C	51778	53377	54979	56582	58185

De :	\$	43785	45260
À :	X	54983	56458
	A	56742	58265
	B	58331	59896
	C	59789	61393

SW-SCW-2

De :	\$	40210	41842	43480	45113	46744
À :	A	41497	43181	44871	46557	48240
	B	42659	44390	46127	47861	49591
	C	43725	45500	47280	49058	50831

De :	\$	48382
À :	A	49930
	B	51328
	C	52611

SW-SCW-2 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	40210	41842	43480	45113	46744
À :	X	49275	50907	52545	54178	55809
	A	50852	52536	54226	55912	57595
	B	52276	54007	55744	57478	59208
	C	53583	55357	57138	58915	60688

De :	\$	48382
À :	X	57447
	A	59285
	B	60945
	C	62469

SW-SCW-3

De :	\$	44993	46828	48660	50500	52337
À :	A	46433	48326	50217	52116	54012
	B	47733	49679	51623	53575	55524
	C	48926	50921	52914	54914	56912

De :	\$	54171
À :	A	55904
	B	57469
	C	58906

SW-SCW-3 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	44993	46828	48660	50500	52337
À :	X	51391	53226	55058	56898	58735
	A	53036	54929	56820	58719	60615
	B	54521	56467	58411	60363	62312
	C	55884	57879	59871	61872	63870

De :	\$	54171
À :	X	60569
	A	62507
	B	64257
	C	65863

SW-SCW-4

De :	\$	51398	53258	55112	56973	58837
À :	A	53043	54962	56876	58796	60720
	B	54528	56501	58469	60442	62420
	C	55891	57914	59931	61953	63981

De :	\$	60693
À :	A	62635
	B	64389
	C	65999

SW-SCW-5

De :	\$	60962	63224	65491	67755	70018
À :	A	62913	65247	67587	69923	72259
	B	64675	67074	69479	71881	74282
	C	66292	68751	71216	73678	76139

De :	\$	72283
À :	A	74596
	B	76685
	C	78602

SOUS-GROUPE : AUMÔNIERS**SW-CHA-1**

De :	\$	38269	39761	41247	42738	44232
À :	A	39494	41033	42567	44106	45647
	B	40600	42182	43759	45341	46925
	C	41615	43237	44853	46475	48098

SW-CHA-2

De :	\$	43560	45264	46973	48680	50383
À :	A	44954	46712	48476	50238	51995
	B	46213	48020	49833	51645	53451
	C	47368	49221	51079	52936	54787

SW-CHA-3

De :	\$	51002	52758	54520	56270	58040
À :	A	52634	54446	56265	58071	59897
	B	54108	55970	57840	59697	61574
	C	55461	57369	59286	61189	63113

****APPENDICE « A »****SW – GROUPE BIEN-ÊTRE SOCIAL****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 SW-SCW-1 à SW-SCW-5 et aux niveaux SW-CHA-1 à SW-CHA-3 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 travailleurs du service social cliniques aux niveaux SW-SCW-1 à SW-SCW-3 pour qui une péréquation entre en vigueur le 1^{er} octobre 2000 passeront au taux de rémunération indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération selon l'échelle du taux X à l'appendice « A ».

4. Tous les employés payés aux niveaux SW-SCW-1 à SW-SCW-5 et aux niveaux SW-CHA-1 à SW-CHA-3 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 et C figurant juste au-dessous de leur ancien taux.

TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA NOMINATION

- a) Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination est au minimum :

Les sous-alinéas (i), (ii), (iii), (iv) et (v) s'appliquent seulement aux niveaux SW-CHA-1 et SW-SCW-1.

- (i) le premier (1^{er}) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
- (ii) le deuxième (2^e) 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 (3^e) 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 (4^e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);
- (v) le cinquième (5^e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant quatre (4) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de cinq (5).

L'alinéa b) s'applique seulement aux niveaux SW-CHA-1 et SW-SCW-1.

- (b) Dans les échelles où l'on compte plus de cinq (5) échelons d'expérience aux niveaux SW-CHA-1 et SW-SCW-1, 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 sept (7) échelons d'expérience.

****APPENDICE « A »****VM - GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

VM-1

De :	\$	45414	47424	49432	51447	53448
À :	X	45414	47424	49432	51447	53448
	A	46867	48942	51014	53093	55158
	B	48179	50312	52442	54580	56702
	C	49383	51570	53753	55945	58120

De :	\$	55464				
À :	X	55464	57683			
	A	57239	59529			
	B	58842	61196			
	C	60313	62726			

VM-2

De :	\$	53148	55413	57675	59941	62202
À :	X	53148	55413	57675	59941	62202
	A	54849	57186	59521	61859	64192
	B	56385	58787	61188	63591	65989
	C	57795	60257	62718	65181	67639

De :	\$	64460				
À :	X	64460	67038			
	A	66523	69183			
	B	68386	71120			
	C	70096	72898			

VM-3

De :	\$	58549	61067	63586	66094	68616
À :	X	58549	61067	63586	66094	68616
	A	60423	63021	65621	68209	70812
	B	62115	64786	67458	70119	72795
	C	63668	66406	69144	71872	74615

De :	\$	71135				
À :	X	71135	73980			
	A	73411	76347			
	B	75467	78485			
	C	77354	80447			

VM-4

De :	\$	66489	68974	71460	73775	76047
À :	X	66489	68974	71460	73775	76047
	A	68617	71181	73747	76136	78481
	B	70538	73174	75812	78268	80678
	C	72301	75003	77707	80225	82695

De :	\$	78038				
À :	X	78038	80574			
	A	80535	83152			
	B	82790	85480			
	C	84860	87617			

VM-5

De :	\$	73487	76073	78331	80583	82840
À :	X	73487	76073	78331	80583	82840
	A	75839	78507	80838	83162	85491
	B	77962	80705	83101	85491	87885
	C	79911	82723	85179	87628	90082

De :	\$	85099	
À :	X	85099	87652
	A	87822	90457
	B	90281	92990
	C	92538	95315

****APPENDICE « A »****VM – GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE****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 VM-1 à VM-5 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.

RESTRUCTURATION

3. Tous les employés aux niveaux VM-1 à VM-5 touchés par une restructuration en vigueur au 1^{er} octobre 2000 seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

4. Les employés aux niveaux VM-1 à VM-5 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins douze (12) mois au 1^{er} octobre 2000 passeront au prochain taux de rémunération maximum en vigueur le 1^{er} octobre 2000.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

5. 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 de taux A, B et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

****APPENDICE « A-1 »**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

RÉGION : ATLANTIQUE

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002**

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	42105
À :	A	43452
	X	43452
	B	44669
	C	45786

NU-HOS-1

De :	\$	44885	45468	46049
À :	A	46321	46923	47523
	X	46321	46923	47523
	B	47618	48237	48854
	C	48808	49443	50075

NU-HOS-2

De :	\$	46041	47202	48363	49517	50677
À :	A	47514	48712	49911	51102	52299
	X	47514	48712	49911	51102	52299
	B	48844	50076	51309	52533	53763
	C	50065	51328	52592	53846	55107

De :	\$	51842	53006
À :	A	53501	54702
	X	53501	54702
	B	54999	56234
	C	56374	57640

NU-HOS-3

De :	\$	47110	48260	49410	50557	51709
À :	A	48618	49804	50991	52175	53364
	X		50740	52116		53479
	B		52161	53575		54976
	C		53465	54914		56350

De :	\$	52856	54007	55157
À :	A	54547	55735	56922
	X	54849	56212	57580
	B	56385	57786	59192
	C	57795	59231	60672

NU-HOS-4

De :	\$	48803	50035	51263	52495	53726
À :	A	50365	51636	52903	54175	55445
	X	51170	52626	54088		55547
	B	52603	54100	55602		57102
	C	53918	55453	56992		58530

De :	\$	54968	56200	57434	58669
À :	A	56727	57998	59272	60546
	X	57005	58466	59920	61379
	B	58601	60103	61598	63098
	C	60066	61606	63138	64675

NU-HOS-5

De :	\$	51336	52734	54131	55535	56938
À :	A	52979	54421	55863	57312	58760
	X	53869	55510	57150		58788
	B	55377	57064	58750		60434
	C	56761	58491	60219		61945

De :	\$	58342	59745	61143	62542	
À :	A	60209	61657	63100	64543	
	X	60432	62063	63702	65344	
	B	62124	63801	65486	67174	
	C	63677	65396	67123	68853	

NU-HOS-6

De :	\$	54146	55832	57512	59195	60874
À :	A	55879	57619	59352	61089	62822
	X	56875	58813	60750	62686	
	B	58468	60460	62451	64441	
	C	59930	61972	64012	66052	

De :	\$	62562	64242	65927	67612	
À :	A	64564	66298	68037	69776	
	X	64627	66566	68503	70442	
	B	66437	68430	70421	72414	
	C	68098	70141	72182	74224	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : QUÉBEC

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	45428
À :	A	46882
	X	46882
	B	48195
	C	49400

NU-HOS-1

De :	\$	48561	49194
À :	A	50115	50768
	X	50115	50768
	B	51518	52190
	C	52806	53495

NU-HOS-2

De :	\$	49820	51077	52338	53599	54856
À :	A	51414	52711	54013	55314	56611
	X	51414	52711	54013	55314	56611
	B	52854	54187	55525	56863	58196
	C	54175	55542	56913	58285	59651

De :	\$	56118	57373	58639
À :	A	57914	59209	60515
	X	57914	59209	60515
	B	59536	60867	62209
	C	61024	62389	63764

NU-HOS-3

De :	\$	50328	51549	52778	54000	55226
À :	A	51938	53199	54467	55728	56993
	X	51938	53199	54467	55728	56993
	B	53392	54689	55992	57288	58589
	C	54727	56056	57392	58720	60054

De :	\$	56447	57675	58905	60128
À :	A	58253	59521	60790	62052
	X	58253	59521	60790	62052
	B	59884	61188	62492	63789
	C	61381	62718	64054	65384

NU-HOS-4

De :	\$	52137	53429	54720	56008	57299
À :	A	53805	55139	56471	57800	59133
	X	53805	55139	56471	57800	59133
	B	55312	56683	58052	59418	60789
	C	56695	58100	59503	60903	62309

De :	\$	58591	59881	61168	62460	63752
À :	A	60466	61797	63125	64459	65792
	X	60466	61797	63125	64459	65792
	B	62159	63527	64893	66264	67634
	C	63713	65115	66515	67921	69325

NU-HOS-5

De :	\$	54852	56273	57691	59115	60534
À :	A	56607	58074	59537	61007	62471
	X	56607	58074	59537	61007	62471
	B	58192	59700	61204	62715	64220
	C	59647	61193	62734	64283	65826

De :	\$	61955	63375	64783	66201	67622
À :	A	63938	65403	66856	68319	69786
	X	63938	65403	66856	68319	69786
	B	65728	67234	68728	70232	71740
	C	67371	68915	70446	71988	73534

NU-HOS-6

De :	\$	57870	59503	61139	62772	64404
À :	A	59722	61407	63095	64781	66465
	X	59722	61407	63095	64781	66465
	B	61394	63126	64862	66595	68326
	C	62929	64704	66484	68260	70034

De :	\$	66043	67673	69307	70943	72577
À :	A	68156	69839	71525	73213	74899
	X	68156	69839	71525	73213	74899
	B	70064	71794	73528	75263	76996
	C	71816	73589	75366	77145	78921

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : ONTARIO

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	46764
À :	A	48260
	X	48260
	B	49611
	C	50851

NU-HOS-1

De :	\$	50059	50570	51080
À :	A	51661	52188	52715
	X	51661	52188	52715
	B	53108	53649	54191
	C	54436	54990	55546

NU-HOS-2

De :	\$	51084	52102	53125	54150	55173
À :	A	52719	53769	54825	55883	56939
	X	52719	53769	54825	55883	56939
	B	54195	55275	56360	57448	58533
	C	55550	56657	57769	58884	59996

De :	\$	56192	57218	58244
À :	A	57990	59049	60108
	X	57990	59049	60108
	B	59614	60702	61791
	C	61104	62220	63336

NU-HOS-3

De :	\$	52119	53130	54146	55153	56169
À :	A	53787	54830	55879	56918	57966
	X	53787	54830	55879	56918	57966
	B	55293	56365	57444	58512	59589
	C	56675	57774	58880	59975	61079

De :	\$	57184	58197	59208	60220
À :	A	59014	60059	61103	62147
	X	59014	60059	61103	62147
	B	60666	61741	62814	63887
	C	62183	63285	64384	65484

NU-HOS-4

De :	\$	53819	54908	55990	57066	58153
À :	A	55541	56665	57782	58892	60014
	X	55541	56665	57782	58892	60014
	B	57096	58252	59400	60541	61694
	C	58523	59708	60885	62055	63236

De :	\$	59240	60328	61413	62495	63577
À :	A	61136	62258	63378	64495	65611
	X	61136	62258	63378	64495	65611
	B	62848	64001	65153	66301	67448
	C	64419	65601	66782	67959	69134

NU-HOS-5

De :	\$	56369	57599	58823	60048	61273
À :	A	58173	59442	60705	61970	63234
	X	58173	59442	60705	61970	63234
	B	59802	61106	62405	63705	65005
	C	61297	62634	63965	65298	66630

De :	\$	62507	63729	64957	66182	67408
À :	A	64507	65768	67036	68300	69565
	X	64507	65768	67036	68300	69565
	B	66313	67610	68913	70212	71513
	C	67971	69300	70636	71967	73301

NU-HOS-6

De :	\$	59208	60671	62142	63604	65065
À :	A	61103	62612	64131	65639	67147
	X	61103	62612	64131	65639	67147
	B	62814	64365	65927	67477	69027
	C	64384	65974	67575	69164	70753

De :	\$	66534	67986	69448	70908	72369
À :	A	68663	70162	71670	73177	74685
	X	68663	70162	71670	73177	74685
	B	70586	72127	73677	75226	76776
	C	72351	73930	75519	77107	78695

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : MANITOBA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	47292
À :	A	48805
	X	48805
	B	50172
	C	51426

NU-HOS-1

De :	\$	50633	51175
À :	A	52253	52813
	X	52253	52813
	B	53716	54292
	C	55059	55649

NU-HOS-2

De :	\$	51719	52797	53884	54966	56045
À :	A	53374	54487	55608	56725	57838
	X	53374	54487	55608	56725	57838
	B	54868	56013	57165	58313	59457
	C	56240	57413	58594	59771	60943

De :	\$	57129
À :	A	58957
	X	58957
	B	60608
	C	62123

NU-HOS-3

De :	\$	52001	53051	54101	55144	56190
À :	A	53665	54749	55832	56909	57988
	X	53665	54749	55832	56909	57988
	B	55168	56282	57395	58502	59612
	C	56547	57689	58830	59965	61102

De :	\$	57242	58294
À :	A	59074	60159
	X	59074	60159
	B	60728	61843
	C	62246	63389

NU-HOS-4

De :	\$	53794	54935	56072	57211	58351
À :	A	55515	56693	57866	59042	60218
	X	55515	56693	57866	59042	60218
	B	57069	58280	59486	60695	61904
	C	58496	59737	60973	62212	63452

De :	\$	59488	60623	61761
À :	A	61392	62563	63737
	X	61392	62563	63737
	B	63111	64315	65522
	C	64689	65923	67160

NU-HOS-5

De :	\$	56492	57806	59126	60441	61759
À :	A	58300	59656	61018	62375	63735
	X	58300	59656	61018	62375	63735
	B	59932	61326	62727	64122	65520
	C	61430	62859	64295	65725	67158

De :	\$	63083	64396	65714		
À :	A	65102	66457	67817		
	X	65102	66457	67817		
	B	66925	68318	69716		
	C	68598	70026	71459		

NU-HOS-6

De :	\$	59488	61102	62719	64339	65950
À :	A	61392	63057	64726	66398	68060
	X	61392	63057	64726	66398	68060
	B	63111	64823	66538	68257	69966
	C	64689	66444	68201	69963	71715

De :	\$	67565	69185	70797		
À :	A	69727	71399	73063		
	X	69727	71399	73063		
	B	71679	73398	75109		
	C	73471	75233	76987		

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : SASKATCHEWAN

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	46609
À :	A	48100
	X	48100
	B	49447
	C	50683

NU-HOS-1

De :	\$	49875	50449
À :	A	51471	52063
	X	51471	52063
	B	52912	53521
	C	54235	54859

NU-HOS-2

De :	\$	51017	52162	53307	54454	55595
À :	A	52650	53831	55013	56197	57374
	X	52650	53831	55013	56197	57374
	B	54124	55338	56553	57771	58980
	C	55477	56721	57967	59215	60455

NU-HOS-3

De :	\$	51621	52733	53847	54961	56069
À :	A	53273	54420	55570	56720	57863
	X	53273	54420	55570	56720	57863
	B	54765	55944	57126	58308	59483
	C	56134	57343	58554	59766	60970

De :	\$	57176
À :	A	59006
	X	59006
	B	60658
	C	62174

NU-HOS-4

De :	\$	53583	54820	56058	57289	58528
À :	A	55298	56574	57852	59122	60401
	X	55298	56574	57852	59122	60401
	B	56846	58158	59472	60777	62092
	C	58267	59612	60959	62296	63644

De :	\$	59761	61002
À :	A	61673	62954
	X	61673	62954
	B	63400	64717
	C	64985	66335

NU-HOS-5

De :	\$	56530	58011	59492	60972	62458
À :	A	58339	59867	61396	62923	64457
	X	58339	59867	61396	62923	64457
	B	59972	61543	63115	64685	66262
	C	61471	63082	64693	66302	67919

De :	\$	63934	65416
À :	A	65980	67509
	X	65980	67509
	B	67827	69399
	C	69523	71134

NU-HOS-6

De :	\$	59801	61694	63584	65477	67365
À :	A	61715	63668	65619	67572	69521
	X	61715	63668	65619	67572	69521
	B	63443	65451	67456	69464	71468
	C	65029	67087	69142	71201	73255

De :	\$	69256	71146
À :	A	71472	73423
	X	71472	73423
	B	73473	75479
	C	75310	77366

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : ALBERTA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	47292
À :	A	48805
	X	48805
	B	50172
	C	51426

NU-HOS-1

De :	\$	50633	51175
À :	A	52253	52813
	X	52253	52813
	B	53716	54292
	C	55059	55649

NU-HOS-2

De :	\$	51719	52797	53884	54966	56045
À :	A	53374	54487	55608	56725	57838
	X	53374	54487	55608	56725	57838
	B	54868	56013	57165	58313	59457
	C	56240	57413	58594	59771	60943

De :	\$	57129
À :	A	58957
	X	58957
	B	60608
	C	62123

NU-HOS-3

De :	\$	52001	53051	54101	55144	56190
À :	A	53665	54749	55832	56909	57988
	X	53665	54749	55832	56909	57988
	B	55168	56282	57395	58502	59612
	C	56547	57689	58830	59965	61102

De :	\$	57242	58294
À :	A	59074	60159
	X	59074	60159
	B	60728	61843
	C	62246	63389

NU-HOS-4

De :	\$	53794	54935	56072	57211	58351
À :	A	55515	56693	57866	59042	60218
	X	55515	56693	57866	59042	60218
	B	57069	58280	59486	60695	61904
	C	58496	59737	60973	62212	63452

De :	\$	59488	60623	61761
À :	A	61392	62563	63737
	X	61392	62563	63737
	B	63111	64315	65522
	C	64689	65923	67160

NU-HOS-5

De :	\$	56492	57806	59126	60441	61759
À :	A	58300	59656	61018	62375	63735
	X	58300	59656	61018	62375	63735
	B	59932	61326	62727	64122	65520
	C	61430	62859	64295	65725	67158

De :	\$	63083	64396	65714		
À :	A	65102	66457	67817		
	X	65102	66457	67817		
	B	66925	68318	69716		
	C	68598	70026	71459		

NU-HOS-6

De :	\$	59488	61102	62719	64339	65950
À :	A	61392	63057	64726	66398	68060
	X	61392	63057	64726	66398	68060
	B	63111	64823	66538	68257	69966
	C	64689	66444	68201	69963	71715

De :	\$	67565	69185	70797		
À :	A	69727	71399	73063		
	X	69727	71399	73063		
	B	71679	73398	75109		
	C	73471	75233	76987		

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	48581
À :	A	50136
	X	50136
	B	51540
	C	52829

NU-HOS-1

De :	\$	52065	52691
À :	A	53731	54377
	X	53731	54377
	B	55235	55900
	C	56616	57298

NU-HOS-2

De :	\$	53323	54576	55836	57092	58348
À :	A	55029	56322	57623	58919	60215
	X	55029	56322	57623	58919	60215
	B	56570	57899	59236	60569	61901
	C	57984	59346	60717	62083	63449

De :	\$	59609
À :	A	61516
	X	61516
	B	63238
	C	64819

NU-HOS-3

De :	\$	53694	54919	56141	57364	58585
À :	A	55412	56676	57938	59200	60460
	X	55412	56676	57938	59200	60460
	B	56964	58263	59560	60858	62153
	C	58388	59720	61049	62379	63707

De :	\$	59809	61034
À :	A	61723	62987
	X	61723	62987
	B	63451	64751
	C	65037	66370

NU-HOS-4

De :	\$	55455	56769	58075	59393	60703
À :	A	57230	58586	59933	61294	62645
	X	57230	58586	59933	61294	62645
	B	58832	60226	61611	63010	64399
	C	60303	61732	63151	64585	66009

De :	\$	62013	63320	64632
À :	A	63997	65346	66700
	X	63997	65346	66700
	B	65789	67176	68568
	C	67434	68855	70282

NU-HOS-5

De :	\$	58097	59585	61068	62557	64040
À :	A	59956	61492	63022	64559	66089
	X	59956	61492	63022	64559	66089
	B	61635	63214	64787	66367	67939
	C	63176	64794	66407	68026	69637

De :	\$	65532	67019	68505		
À :	A	67629	69164	70697		
	X	67629	69164	70697		
	B	69523	71101	72677		
	C	71261	72879	74494		

NU-HOS-6

De :	\$	61034	62810	64593	66369	68152
À :	A	62987	64820	66660	68493	70333
	X	62987	64820	66660	68493	70333
	B	64751	66635	68526	70411	72302
	C	66370	68301	70239	72171	74110

De :	\$	69932	71714	73494		
À :	A	72170	74009	75846		
	X	72170	74009	75846		
	B	74191	76081	77970		
	C	76046	77983	79919		

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : YUKON ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	46764
À :	A	48260
	X	48260
	B	49611
	C	50851

NU-HOS-1

De :	\$	50059	50570	51080
À :	A	51661	52188	52715
	X	51661	52188	52715
	B	53108	53649	54191
	C	54436	54990	55546

NU-HOS-2

De :	\$	51084	52102	53125	54150	55173
À :	A	52719	53769	54825	55883	56939
	X	52719	53769	54825	55883	56939
	B	54195	55275	56360	57448	58533
	C	55550	56657	57769	58884	59996

De :	\$	56192	57218	58244
À :	A	57990	59049	60108
	X	57990	59049	60108
	B	59614	60702	61791
	C	61104	62220	63336

NU-HOS-3

De :	\$	52119	53130	54146	55153	56169
À :	A	53787	54830	55879	56918	57966
	X	53787	54830	55879	56918	57966
	B	55293	56365	57444	58512	59589
	C	56675	57774	58880	59975	61079

De :	\$	57184	58197	59208	60220
À :	A	59014	60059	61103	62147
	X	59014	60059	61103	62147
	B	60666	61741	62814	63887
	C	62183	63285	64384	65484

NU-HOS-4

De :	\$	53819	54908	55990	57066	58153
À :	A	55541	56665	57782	58892	60014
	X	55541	56665	57782	58892	60014
	B	57096	58252	59400	60541	61694
	C	58523	59708	60885	62055	63236

De :	\$	59240	60328	61413	62495	63577
À :	A	61136	62258	63378	64495	65611
	X	61136	62258	63378	64495	65611
	B	62848	64001	65153	66301	67448
	C	64419	65601	66782	67959	69134

NU-HOS-5

De :	\$	56369	57599	58823	60048	61273
À :	A	58173	59442	60705	61970	63234
	X	58173	59442	60705	61970	63234
	B	59802	61106	62405	63705	65005
	C	61297	62634	63965	65298	66630

De :	\$	62507	63729	64957	66182	67408
À :	A	64507	65768	67036	68300	69565
	X	64507	65768	67036	68300	69565
	B	66313	67610	68913	70212	71513
	C	67971	69300	70636	71967	73301

NU-HOS-6

De :	\$	59208	60671	62142	63604	65065
À :	A	61103	62612	64131	65639	67147
	X	61103	62612	64131	65639	67147
	B	62814	64365	65927	67477	69027
	C	64384	65974	67575	69164	70753

De :	\$	66534	67986	69448	70908	72369
À :	A	68663	70162	71670	73177	74685
	X	68663	70162	71670	73177	74685
	B	70586	72127	73677	75226	76776
	C	72351	73930	75519	77107	78695

****APPENDICE « A-2 »**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

RÉGION : ATLANTIQUE

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	37325
À :	A	38519
	X	43452
	B	44669
	C	45786

NU-CHN-1

De :	\$	40104	40687	41267		
À :	A	41387	41989	42588		
	X			46321	46923	47523
	B			47618	48237	48854
	C			48808	49443	50075

NU-CHN-2

De :	\$	41260	42420	43583	44736	45896
À :	A	42580	43777	44978	46168	47365
	X				47514	48712
	B				48844	50076
	C				50065	51328

De :	\$	47061	48226			
À :	A	48567	49769			
	X	49911	51102	52299	53501	54702
	B	51309	52533	53763	54999	56234
	C	52592	53846	55107	56374	57640

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X	50740	52116	53479	54849	56212
	B	52161	53575	54976	56385	57786
	C	53465	54914	56350	57795	59231

De :	\$	55795
À :	A	57580
	X	57580
	B	59192
	C	60672

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X	51170	52626	54088	55547	57005
	B	52603	54100	55602	57102	58601
	C	53918	55453	56992	58530	60066

De :	\$	56653	58062	59476
À :	A	58466	59920	61379
	X	58466	59920	61379
	B	60103	61598	63098
	C	61606	63138	64675

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X	53869	55510	57150	58788	60432
	B	55377	57064	58750	60434	62124
	C	56761	58491	60219	61945	63677

De :	\$	60139	61727	63318		
À :	A	62063	63702	65344		
	X	62063	63702	65344		
	B	63801	65486	67174		
	C	65396	67123	68853		

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X	56875	58813	60750	62686	64627
	B	58468	60460	62451	64441	66437
	C	59930	61972	64012	66052	68098

De :	\$	64502	66379	68258		
À :	A	66566	68503	70442		
	X	66566	68503	70442		
	B	68430	70421	72414		
	C	70141	72182	74224		

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X	62219	64383	66557	68725	70775
	B	63961	66186	68421	70649	72757
	C	65560	67841	70132	72415	74576

De :	\$	70795	72894	74997	
À :	A	73060	75227	77397	
	X	73060	75227	77397	
	B	75106	77333	79564	
	C	76984	79266	81553	

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : QUÉBEC

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	40647
À :	A	41948
	X	46882
	B	48195
	C	49400

NU-CHN-1

De :	\$	43780	44413
À :	A	45181	45834
	X	50115	50768
	B	51518	52190
	C	52806	53495

NU-CHN-2

De :	\$	45039	46296	47558	48817	50075
À :	A	46480	47777	49080	50379	51677
	X				51414	52711
	B				52854	54187
	C				54175	55542

De :	\$	51338	52592	53858		
À :	A	52981	54275	55581		
	X	54013	55314	56611	57914	59209
	B	55525	56863	58196	59536	60867
	C	56913	58285	59651	61024	62389

De :	\$					
À :	A					
	X	60515				
	B	62209				
	C	63764				

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X	51938	53199	54467	55728	56993
	B	53392	54689	55992	57288	58589
	C	54727	56056	57392	58720	60054

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	58253	59521	60790	62052	
	B	59884	61188	62492	63789	
	C	61381	62718	64054	65384	

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X		53805	55139	56471	57800
	B		55312	56683	58052	59418
	C		56695	58100	59503	60903

De :	\$	56653	58062	59476		
À :	A	58466	59920	61379		
	X	59133	60466	61797	63125	64459
	B	60789	62159	63527	64893	66264
	C	62309	63713	65115	66515	67921

De :	\$					
À :	A					
	X	65792				
	B	67634				
	C	69325				

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X		56607	58074	59537	61007
	B		58192	59700	61204	62715
	C		59647	61193	62734	64283

De :	\$	60139	61727	63318		
À :	A	62063	63702	65344		
	X	62471	63938	65403	66856	68319
	B	64220	65728	67234	68728	70232
	C	65826	67371	68915	70446	71988

De :	\$					
À :	A					
	X	69786				
	B	71740				
	C	73534				

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X		59722	61407	63095	64781
	B		61394	63126	64862	66595
	C		62929	64704	66484	68260

De :	\$		64502	66379	68258	
À :	A		66566	68503	70442	
	X	66465	68156	69839	71525	73213
	B	68326	70064	71794	73528	75263
	C	70034	71816	73589	75366	77145

De :	\$					
À :	A					
	X	74899				
	B	76996				
	C	78921				

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X		66035	67968	69895	71831
	B		67884	69871	71852	73842
	C		69581	71618	73648	75688

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73765	75698	77629	79569	81497
	B	75830	77818	79803	81797	83779
	C	77726	79763	81798	83842	85873

De : \$
 À : A
 X 83434
 B 85770
 C 87914

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486		70851	73208
À :	A	68244	70678		73118	75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De : \$
 À : A
 X 89025
 B 91518
 C 93806

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : ONTARIO

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	41983
À :	A	43326
	X	48260
	B	49611
	C	50851

NU-CHN-1

De :	\$	45277	45788	46299		
À :	A	46726	47253	47781		
	X			51661	52188	52715
	B			53108	53649	54191
	C			54436	54990	55546

NU-CHN-2

De :	\$	46302	47321	48344	49369	50392
À :	A	47784	48835	49891	50949	52005
	X					52719
	B					54195
	C					55550

De :	\$	51411	52437	53463		
À :	A	53056	54115	55174		
	X	53769	54825	55883	56939	57990
	B	55275	56360	57448	58533	59614
	C	56657	57769	58884	59996	61104

De :	\$					
À :	A					
	X	59049	60108			
	B	60702	61791			
	C	62220	63336			

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X		53787	54830	55879	56918
	B		55293	56365	57444	58512
	C		56675	57774	58880	59975

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57966	59014	60059	61103	62147
	B	59589	60666	61741	62814	63887
	C	61079	62183	63285	64384	65484

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55541	56665	57782
	B			57096	58252	59400
	C			58523	59708	60885

De :	\$	56653	58062		59476	
À :	A	58466	59920		61379	
	X	58892	60014	61136	62258	63378
	B	60541	61694	62848	64001	65153
	C	62055	63236	64419	65601	66782

De :	\$					
À :	A					
	X	64495	65611			
	B	66301	67448			
	C	67959	69134			

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58173	59442	60705
	B			59802	61106	62405
	C			61297	62634	63965

De :	\$		60139	61727	63318	
À :	A		62063	63702	65344	
	X	61970	63234	64507	65768	67036
	B	63705	65005	66313	67610	68913
	C	65298	66630	67971	69300	70636

De :	\$					
À :	A					
	X	68300	69565			
	B	70212	71513			
	C	71967	73301			

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866		60742
À :	A	56875	58813	60750		62686
	X			61103	62612	64131
	B			62814	64365	65927
	C			64384	65974	67575

De :	\$	62623	64502	66379		68258
À :	A	64627	66566	68503		70442
	X	65639	67147	68663	70162	71670
	B	67477	69027	70586	72127	73677
	C	69164	70753	72351	73930	75519

De :	\$					
À :	A					
	X	73177	74685			
	B	75226	76776			
	C	77107	78695			

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X			67379	69106	70828
	B			69266	71041	72811
	C			70998	72817	74631

De :	\$		70795	72894	74997	
À :	A		73060	75227	77397	
	X	72557	74279	76007	77730	79456
	B	74589	76359	78135	79906	81681
	C	76454	78268	80088	81904	83723

De : \$
 À : A
 X 81175
 B 83448
 C 85534

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De : \$
 À : A
 X 89025
 B 91518
 C 93806

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : MANITOBA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	42512
À :	A	43872
	X	48805
	B	50172
	C	51426

NU-CHN-1

De :	\$	45852	46395
À :	A	47319	47880
	X	52253	52813
	B	53716	54292
	C	55059	55649

NU-CHN-2

De :	\$	46938	48017	49103	50184	51264
À :	A	48440	49554	50674	51790	52904
	X					53374
	B					54868
	C					56240

De :	\$	52348				
À :	A	54023				
	X	54487	55608	56725	57838	58957
	B	56013	57165	58313	59457	60608
	C	57413	58594	59771	60943	62123

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X		53665	54749	55832	56909
	B		55168	56282	57395	58502
	C		56547	57689	58830	59965

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57988	59074	60159		
	B	59612	60728	61843		
	C	61102	62246	63389		

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55515	56693	57866
	B			57069	58280	59486
	C			58496	59737	60973

De :	\$	56653	58062	59476		
À :	A	58466	59920	61379		
	X	59042	60218	61392	62563	63737
	B	60695	61904	63111	64315	65522
	C	62212	63452	64689	65923	67160

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58300	59656	61018
	B			59932	61326	62727
	C			61430	62859	64295

De :	\$	60139	61727		63318	
À :	A	62063	63702		65344	
	X	62375	63735	65102	66457	67817
	B	64122	65520	66925	68318	69716
	C	65725	67158	68598	70026	71459

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X			61392	63057	64726
	B			63111	64823	66538
	C			64689	66444	68201

De :	\$		64502	66379	68258	
À :	A		66566	68503	70442	
	X	66398	68060	69727	71399	73063
	B	68257	69966	71679	73398	75109
	C	69963	71715	73471	75233	76987

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X			68075	70030	71950
	B			69981	71991	73965
	C			71731	73791	75814

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73871	75787	77712	79630	81539
	B	75939	77909	79888	81860	83822
	C	77837	79857	81885	83907	85918

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : SASKATCHEWAN

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	41828
À :	A	43166
	X	48100
	B	49447
	C	50683

NU-CHN-1

De :	\$	45094	45668
À :	A	46537	47129
	X	51471	52063
	B	52912	53521
	C	54235	54859

NU-CHN-2

De :	\$	46237	47381	48527	49672	50814
À :	A	47717	48897	50080	51262	52440
	X					52650
	B					54124
	C					55477

De :	\$				
À :	A				
	X	53831	55013	56197	57374
	B	55338	56553	57771	58980
	C	56721	57967	59215	60455

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X		53273	54420	55570	56720
	B		54765	55944	57126	58308
	C		56134	57343	58554	59766

De :	\$	55795			
À :	A	57580			
	X	57863	59006		
	B	59483	60658		
	C	60970	62174		

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55298	56574	57852
	B			56846	58158	59472
	C			58267	59612	60959

De :	\$	56653	58062	59476	
À :	A	58466	59920	61379	
	X	59122	60401	61673	62954
	B	60777	62092	63400	64717
	C	62296	63644	64985	66335

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58339	59867	61396
	B			59972	61543	63115
	C			61471	63082	64693

De :	\$	60139	61727	63318		
À :	A	62063	63702	65344		
	X	62923	64457	65980	67509	
	B	64685	66262	67827	69399	
	C	66302	67919	69523	71134	

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X			61715	63668	65619
	B			63443	65451	67456
	C			65029	67087	69142

De :	\$	64502	66379	68258		
À :	A	66566	68503	70442		
	X	67572	69521	71472	73423	
	B	69464	71468	73473	75479	
	C	71201	73255	75310	77366	

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X				69119	71397
	B				71054	73396
	C				72830	75231

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73668	75941	78216	80492	82761
	B	75731	78067	80406	82746	85078
	C	77624	80019	82416	84815	87205

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : ALBERTA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	42512
À :	A	43872
	X	48805
	B	50172
	C	51426

NU-CHN-1

De :	\$	45852	46395
À :	A	47319	47880
	X	52253	52813
	B	53716	54292
	C	55059	55649

NU-CHN-2

De :	\$	46938	48017	49103	50184	51264
À :	A	48440	49554	50674	51790	52904
	X					53374
	B					54868
	C					56240

De :	\$	52348				
À :	A	54023				
	X	54487	55608	56725	57838	58957
	B	56013	57165	58313	59457	60608
	C	57413	58594	59771	60943	62123

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821		53148
À :	A	50740	52116	53479		54849
	X			53665	54749	55832
	B			55168	56282	57395
	C			56547	57689	58830

De :	\$	54469	55795			
À :	A	56212	57580			
	X	56909	57988	59074	60159	
	B	58502	59612	60728	61843	
	C	59965	61102	62246	63389	

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55515	56693	57866
	B			57069	58280	59486
	C			58496	59737	60973

De :	\$	56653	58062	59476		
À :	A	58466	59920	61379		
	X	59042	60218	61392	62563	63737
	B	60695	61904	63111	64315	65522
	C	62212	63452	64689	65923	67160

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58300	59656	61018
	B			59932	61326	62727
	C			61430	62859	64295

De :	\$	60139	61727		63318	
À :	A	62063	63702		65344	
	X	62375	63735	65102	66457	67817
	B	64122	65520	66925	68318	69716
	C	65725	67158	68598	70026	71459

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X			61392	63057	64726
	B			63111	64823	66538
	C			64689	66444	68201

De :	\$		64502	66379	68258	
À :	A		66566	68503	70442	
	X	66398	68060	69727	71399	73063
	B	68257	69966	71679	73398	75109
	C	69963	71715	73471	75233	76987

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X			68110	70030	71950
	B			70017	71991	73965
	C			71767	73791	75814

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73882	75787	77712	79630	81539
	B	75951	77909	79888	81860	83822
	C	77850	79857	81885	83907	85918

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	43800
À :	A	45202
	X	50136
	B	51540
	C	52829

NU-CHN-1

De :	\$	47283	47910
À :	A	48796	49443
	X		53731 54377
	B		55235 55900
	C		56616 57298

NU-CHN-2

De :	\$	48542	49795	51055	52312	53567
À :	A	50095	51388	52689	53986	55281
	X				55029	56322
	B				56570	57899
	C				57984	59346

De :	\$	54828			
À :	A	56582			
	X	57623	58919	60215	61516
	B	59236	60569	61901	63238
	C	60717	62083	63449	64819

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X				55412	56676
	B				56964	58263
	C				58388	59720

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57938	59200	60460	61723	62987
	B	59560	60858	62153	63451	64751
	C	61049	62379	63707	65037	66370

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X					57230
	B					58832
	C					60303

De :	\$	56653	58062		59476	
À :	A	58466	59920		61379	
	X	58586	59933	61294	62645	63997
	B	60226	61611	63010	64399	65789
	C	61732	63151	64585	66009	67434

De :	\$		
À :	A		
	X	65346	66700
	B	67176	68568
	C	68855	70282

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X				59956	61492
	B				61635	63214
	C				63176	64794

De :	\$	60139	61727	63318		
À :	A	62063	63702	65344		
	X	63022	64559	66089	67629	69164
	B	64787	66367	67939	69523	71101
	C	66407	68026	69637	71261	72879

De :	\$		
À :	A		
	X	70697	
	B	72677	
	C	74494	

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X				62987	64820
	B				64751	66635
	C				66370	68301

De :	\$	64502		66379	68258	
À :	A	66566		68503	70442	
	X	66660	68493	70333	72170	74009
	B	68526	70411	72302	74191	76081
	C	70239	72171	74110	76046	77983

De :	\$					
À :	A					
	X	75846				
	B	77970				
	C	79919				

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X				69516	71613
	B				71462	73618
	C				73249	75458

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73712	75808	77906	80002	82097
	B	75776	77931	80087	82242	84396
	C	77670	79879	82089	84298	86506

De :	\$					
À :	A					
	X	84193				
	B	86550				
	C	88714				

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : YUKON ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	41983
À :	A	43326
	X	48260
	B	49611
	C	50851

NU-CHN-1

De :	\$	45277	45788	46299		
À :	A	46726	47253	47781		
	X			51661	52188	52715
	B			53108	53649	54191
	C			54436	54990	55546

NU-CHN-2

De :	\$	46302	47321	48344	49369	50392
À :	A	47784	48835	49891	50949	52005
	X					52719
	B					54195
	C					55550

De :	\$	51411	52437	53463		
À :	A	53056	54115	55174		
	X	53769	54825	55883	56939	57990
	B	55275	56360	57448	58533	59614
	C	56657	57769	58884	59996	61104

De :	\$					
À :	A					
	X	59049	60108			
	B	60702	61791			
	C	62220	63336			

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821		53148
À :	A	50740	52116	53479		54849
	X			53787	54830	55879
	B			55293	56365	57444
	C			56675	57774	58880

De :	\$	54469	55795			
À :	A	56212	57580			
	X	56918	57966	59014	60059	61103
	B	58512	59589	60666	61741	62814
	C	59975	61079	62183	63285	64384

De :	\$					
À :	A					
	X	62147				
	B	63887				
	C	65484				

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55541	56665	57782
	B			57096	58252	59400
	C			58523	59708	60885

De :	\$	56653	58062		59476	
À :	A	58466	59920		61379	
	X	58892	60014	61136	62258	63378
	B	60541	61694	62848	64001	65153
	C	62055	63236	64419	65601	66782

De :	\$					
À :	A					
	X	64495	65611			
	B	66301	67448			
	C	67959	69134			

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58173	59442	60705
	B			59802	61106	62405
	C			61297	62634	63965

De :	\$		60139	61727	63318	
À :	A		62063	63702	65344	
	X	61970	63234	64507	65768	67036
	B	63705	65005	66313	67610	68913
	C	65298	66630	67971	69300	70636

De :	\$		
À :	A		
	X	68300	69565
	B	70212	71513
	C	71967	73301

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866		60742
À :	A	56875	58813	60750		62686
	X			61103	62612	64131
	B			62814	64365	65927
	C			64384	65974	67575

De :	\$	62623	64502	66379		68258
À :	A	64627	66566	68503		70442
	X	65639	67147	68663	70162	71670
	B	67477	69027	70586	72127	73677
	C	69164	70753	72351	73930	75519

De :	\$		
À :	A		
	X	73177	74685
	B	75226	76776
	C	77107	78695

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X			67379	69106	70828
	B			69266	71041	72811
	C			70998	72817	74631

De :	\$		70795	72894	74997	
À :	A		73060	75227	77397	
	X	72557	74280	76007	77730	79456
	B	74589	76360	78135	79906	81681
	C	76454	78269	80088	81904	83723

De :	\$					
À :	A					
	X	81175				
	B	83448				
	C	85534				

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

****APPENDICE « A-3 »**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES CONSEILLÈRES (CON)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES CONSEILLÈRES (CON)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CON-1

De :	\$	63994	65992	67979	69970	71960
À :	A	66042	68104	70154	72209	74263
	B	67891	70011	72118	74231	76342
	C	69588	71761	73921	76087	78251
De :	\$	73952	75943	77931	79921	81915
À :	A	76318	78373	80425	82478	84536
	B	78455	80567	82677	84787	86903
	C	80416	82581	84744	86907	89076

****APPENDICE « A-4 »**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN EN
INSTANCE D'IMMATRICULATION
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION**Ontario**

De :	\$	41983
À :	A	43326
	X	45202
	Y	50136
	B	51540
	C	52829

Manitoba

De :	\$	42512
À :	A	43872
	X	45202
	Y	50136
	B	51540
	C	52829

Alberta

De :	\$	42512
À :	A	43872
	X	45202
	Y	50136
	B	51540
	C	52829

Colombie-Britannique

De :	\$	43800
À :	A	45202
	X	45202
	Y	50136
	B	51540
	C	52829

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN-1
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CHN-1

Ontario

De :	\$	45277	45788	46299	
À :	A	46726	47253	47781	
	X		48796	49443	
	Y			53731	54377
	B			55235	55900
	C			56616	57298

Manitoba

De :	\$	45852	46395		
À :	A	47319	47880		
	X	48796	49443		
	Y		53731	54377	
	B		55235	55900	
	C		56616	57298	

Alberta

De :	\$	45852	46395	
À :	A	47319	47880	
	X	48796	49443	
	Y		53731	54377
	B		55235	55900
	C		56616	57298

Colombie-Britannique

De :	\$	47283	47910	
À :	A	48796	49443	
	X	48796	49443	
	Y		53731	54377
	B		55235	55900
	C		56616	57298

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN-2
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Z) Restructuration - Santé Canada - En vigueur à compter de la date de signature, le 24 décembre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CHN-2

Ontario

De :	\$	46302	47321	48344	49369	50392
À :	A	47784	48835	49891	50949	52005
	X			50095	51388	52689
	Y					
	B					
	Z					55271
	C					56653

De :	\$	51411	52437	53463		
À :	A	53056	54115	55174		
	X	53986	55281	56582		
	Y	55029	56322	57623	58919	60215
	B	56570	57899	59236	60569	61901
	Z	56570	57899	59236	60569	61901
	C	57984	59346	60717	62083	63449

De :	\$	
À :	A	
	X	
	Y	61516
	B	63238
	Z	63238
	C	64819

Manitoba

De :	\$	46938	48017	49103	50184	51264
À :	A	48440	49554	50674	51790	52904
	X	50095	51388	52689	53986	55281
	Y				55029	56322
	B				56570	57899
	Z			55271	56570	57899
	C			56653	57984	59346

De :	\$	52348				
À :	A	54023				
	X	56582				
	Y	57623	58919	60215	61516	
	B	59236	60569	61901	63238	
	Z	59236	60569	61901	63238	
	C	60717	62083	63449	64819	

Alberta

De :	\$	46938	48017	49103	50184	51264
À :	A	48440	49554	50674	51790	52904
	X	50095	51388	52689	53986	55281
	Y				55029	56322
	B				56570	57899
	Z			55271	56570	57899
	C			56653	57984	59346

De :	\$	52348			
À :	A	54023			
	X	56582			
	Y	57623	58919	60215	61516
	B	59236	60569	61901	63238
	Z	59236	60569	61901	63238
	C	60717	62083	63449	64819

Colombie-Britannique

De :	\$	48542	49795	51055	52312	53567
À :	A	50095	51388	52689	53986	55281
	X	50095	51388	52689	53986	55281
	Y				55029	56322
	B				56570	57899
	Z			55271	56570	57899
	C			56653	57984	59346

De :	\$	54828			
À :	A	56582			
	X	56582			
	Y	57623	58919	60215	61516
	B	59236	60569	61901	63238
	Z	59236	60569	61901	63238
	C	60717	62083	63449	64819

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN-3
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Z) Restructuration - Santé Canada - En vigueur à compter de la date de signature, le 24 décembre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X	50740	52116	53479	54849	56212
	Y				55412	56676
	B				56964	58263
	Z			55694	56964	58263
	C			57086	58388	59720

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57580				
	Y	57938	59200	60460	61723	62987
	B	59560	60858	62153	63451	64751
	Z	59560	60858	62153	63451	64751
	C	61049	62379	63707	65037	66370

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN-4
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Z) Restructuration - Santé Canada - En vigueur à compter de la date de signature, le 24 décembre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X	51170	52626	54088	55547	57005
	Y					57230
	B					58832
	Z				57470	58832
	C				58907	60303

De :	\$	56653	58062		59476	
À :	A	58466	59920		61379	
	X	58466	59920		61379	
	Y	58586	59933	61294	62645	63997
	B	60226	61611	63010	64399	65789
	Z	60226	61611	63010	64399	65789
	C	61732	63151	64585	66009	67434

De :	\$		
À :	A		
	X		
	Y	65346	66700
	B	67176	68568
	Z	67176	68568
	C	68855	70282

****APPENDICE « A-5 »**

**NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)**

(en dollars)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : ATLANTIQUE

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	44669
C	45786

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	47618	48237	48854
C	48808	49443	50075

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	48844	50076	51309	52533	53763
C	50065	51328	52592	53846	55107

B	54999	56234
C	56374	57640

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	52161	53575	54976	56385	57786
C	53465	54914	56350	57795	59231
B	59192				
C	60672				

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	52603	54100	55602	57102	58601
C	53918	55453	56992	58530	60066
B	60103	61598	63098		
C	61606	63138	64675		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	55377	57064	58750	60434	62124
C	56761	58491	60219	61945	63677
B	63801	65486	67174		
C	65396	67123	68853		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	58468	60460	62451	64441	66437
C	59930	61972	64012	66052	68098
B	68430	70421	72414		
C	70141	72182	74224		

NU-CHN-7

B	63961	66186	68421	70649	72757
C	65560	67841	70132	72415	74576
B	75106	77333	79564		
C	76984	79266	81553		

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : QUÉBEC

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	48195
C	49400

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	51518	52190
C	52806	53495

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	52854	54187	55525	56863	58196
C	54175	55542	56913	58285	59651

B	59536	60867	62209
C	61024	62389	63764

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	53392	54689	55992	57288	58589
C	54727	56056	57392	58720	60054

B	59884	61188	62492	63789
C	61381	62718	64054	65384

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	55312	56683	58052	59418	60789
C	56695	58100	59503	60903	62309
B	62159	63527	64893	66264	67634
C	63713	65115	66515	67921	69325

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	58192	59700	61204	62715	64220
C	59647	61193	62734	64283	65826
B	65728	67234	68728	70232	71740
C	67371	68915	70446	71988	73534

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	61394	63126	64862	66595	68326
C	62929	64704	66484	68260	70034
B	70064	71794	73528	75263	76996
C	71816	73589	75366	77145	78921

NU-CHN-7

B	67884	69871	71852	73842	75830
C	69581	71618	73648	75688	77726
B	77818	79803	81797	83779	85770
C	79763	81798	83842	85873	87914

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : ONTARIO

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	49611
C	50851

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	53108	53649	54191
C	54436	54990	55546

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	54195	55275	56360	57448	58533
C	55550	56657	57769	58884	59996

B	59614	60702	61791
C	61104	62220	63336

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	55293	56365	57444	58512	59589
C	56675	57774	58880	59975	61079

B	60666	61741	62814	63887
C	62183	63285	64384	65484

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	57096	58252	59400	60541	61694
C	58523	59708	60885	62055	63236
B	62848	64001	65153	66301	67448
C	64419	65601	66782	67959	69134

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59802	61106	62405	63705	65005
C	61297	62634	63965	65298	66630
B	66313	67610	68913	70212	71513
C	67971	69300	70636	71967	73301

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	62814	64365	65927	67477	69027
C	64384	65974	67575	69164	70753
B	70586	72127	73677	75226	76776
C	72351	73930	75519	77107	78695

NU-CHN-7

B	69266	71041	72811	74589	76359
C	70998	72817	74631	76454	78268
B	78135	79906	81681	83448	
C	80088	81904	83723	85534	

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION: MANITOBA

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	50172
C	51426

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	53716	54292
C	55059	55649

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	54868	56013	57165	58313	59457
C	56240	57413	58594	59771	60943

B	60608
C	62123

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	55168	56282	57395	58502	59612
C	56547	57689	58830	59965	61102

B	60728	61843
C	62246	63389

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	57069	58280	59486	60695	61904
C	58496	59737	60973	62212	63452
B	63111	64315	65522		
C	64689	65923	67160		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59932	61326	62727	64122	65520
C	61430	62859	64295	65725	67158
B	66925	68318	69716		
C	68598	70026	71459		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	63111	64823	66538	68257	69966
C	64689	66444	68201	69963	71715
B	71679	73398	75109		
C	73471	75233	76987		

NU-CHN-7

B	69981	71991	73965	75939	77909
C	71731	73791	75814	77837	79857
B	79888	81860	83822		
C	81885	83907	85918		

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : SASKATCHEWAN

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	49447
C	50683

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	52912	53521
C	54235	54859

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	54124	55338	56553	57771	58980
C	55477	56721	57967	59215	60455

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	54765	55944	57126	58308	59483
C	56134	57343	58554	59766	60970

B	60658
C	62174

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	56846	58158	59472	60777	62092
C	58267	59612	60959	62296	63644

B	63400	64717
C	64985	66335

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59972	61543	63115	64685	66262
C	61471	63082	64693	66302	67919
B	67827	69399			
C	69523	71134			

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	63443	65451	67456	69464	71468
C	65029	67087	69142	71201	73255
B	73473	75479			
C	75310	77366			

NU-CHN-7

B	71054	73396	75731	78067	80406
C	72830	75231	77624	80019	82416
B	82746	85078			
C	84815	87205			

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : ALBERTA

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	50172
C	51426

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	53716	54292
C	55059	55649

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	54868	56013	57165	58313	59457
C	56240	57413	58594	59771	60943

B	60608
C	62123

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	55168	56282	57395	58502	59612
C	56547	57689	58830	59965	61102

B	60728	61843
C	62246	63389

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	57069	58280	59486	60695	61904
C	58496	59737	60973	62212	63452
B	63111	64315	65522		
C	64689	65923	67160		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59932	61326	62727	64122	65520
C	61430	62859	64295	65725	67158
B	66925	68318	69716		
C	68598	70026	71459		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	63111	64823	66538	68257	69966
C	64689	66444	68201	69963	71715
B	71679	73398	75109		
C	73471	75233	76987		

NU-CHN-7

B	70017	71991	73965	75951	77909
C	71767	73791	75814	77850	79857
B	79888	81860	83822		
C	81885	83907	85918		

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN DANS
LES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2),
ET POUR LES NU-CHN ET NU-HOS EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
- Z) Restructuration - Santé Canada - En vigueur à compter de la date de signature, le 24 décembre 2001**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002**

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	51540
C	52829

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	55235	55900
C	56616	57298

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B		56570	57899	59236	60569
Z	55271(*)	56570	57899	59236	60569
C	56653(*)	57984	59346	60717	62083

B	61901	63238
Z	61901	63238
C	63449	64819

(*) S'applique seulement aux infirmières de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC type 1 et 2)

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B		56964	58263	59560	60858
Z	55694(*)	56964	58263	59560	60858
C	57086(*)	58388	59720	61049	62379
B	62153	63451	64751		
Z	62153	63451	64751		
C	63707	65037	66370		

(*) S'applique seulement aux infirmières de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC type 1 et 2)

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B		58832	60226	61611	63010
Z	57470(*)	58832	60226	61611	63010
C	58907(*)	60303	61732	63151	64585
B	64399	65789	67176	68568	
Z	64399	65789	67176	68568	
C	66009	67434	68855	70282	

(*) S'applique seulement aux infirmières de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC type 1 et 2)

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

Note : les taux NU-HOS-5/NU-CHN-5 à NU-HOS-8/NU-CHN-8 inclusivement, ne s'appliquent pas aux infirmières de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC type 1 et 2)

B	61635	63214	64787	66367	67939
C	63176	64794	66407	68026	69637
B	69523	71101	72677		
C	71261	72879	74494		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	64751	66635	68526	70411	72302
C	66370	68301	70239	72171	74110

B	74191	76081	77970		
C	76046	77983	79919		

NU-CHN-7

B	71462	73618	75776	77931	80087
C	73249	75458	77670	79879	82089

B	82242	84396	86550		
C	84298	86506	88714		

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302

B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : YUKON ET LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001

C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B 49611

C 50851

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B 53108 53649 54191

C 54436 54990 55546

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B 54195 55275 56360 57448 58533

C 55550 56657 57769 58884 59996

B 59614 60702 61791

C 61104 62220 63336

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B 55293 56365 57444 58512 59589

C 56675 57774 58880 59975 61079

B 60666 61741 62814 63887

C 62183 63285 64384 65484

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	57096	58252	59400	60541	61694
C	58523	59708	60885	62055	63236
B	62848	64001	65153	66301	67448
C	64419	65601	66782	67959	69134

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59802	61106	62405	63705	65005
C	61297	62634	63965	65298	66630
B	66313	67610	68913	70212	71513
C	67971	69300	70636	71967	73301

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	62814	64365	65927	67477	69027
C	64384	65974	67575	69164	70753
B	70586	72127	73677	75226	76776
C	72351	73930	75519	77107	78695

NU-CHN-7

B	69266	71041	72811	74589	76360
C	70998	72817	74631	76454	78269
B	78135	79906	81681	83448	
C	80088	81904	83723	85534	

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

****APPENDICE « A-6 »****NU – GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES****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 pour les employés aux niveaux NU-HOS-1 et NU-CHN-1 est de six (6) mois. Un employé 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 employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-HOS-2 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-8 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.
3. 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 19 avril 1982, 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 d'application citée précédemment, demeure inchangée.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

4. Tous les employés qui sont rémunérés en instance d'immatriculation, aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-8 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 et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

RESTRUCTURATION

5. Tous les employés en instance d'immatriculation, aux niveaux NU-HOS 1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-8 pour qui une harmonisation salariale est en vigueur au 1^{er} octobre 2001 passeront à l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.
6. Les employés aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-8 qui étaient rémunérés au maximum de leur niveau pendant plus de douze (12) mois au 1^{er} octobre 2001 passeront au prochain taux d'augmentation salariale à compter du 1^{er} octobre 2001.

NIVEAU NU-CHN À SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES

7. Tous les employés de Santé Canada en instance d'immatriculation et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas a), b) et c) pour qui une harmonisation salariale entre en vigueur au 1^{er} octobre 2001 passeront à l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération

ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.

- 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 Santé Canada.
8. Tous les employés de Santé Canada en instance d'immatriculation et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 6a), b) et c) pour qui un taux national est en vigueur au 1^{er} octobre 2001 passeront à l'échelle de taux Y à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.
 9. Les employés de Santé Canada aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 6a), b) et c) qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle salariale pour leur niveau pendant plus de douze (12) mois au 1^{er} octobre 2001 passeront au prochain taux de rémunération à l'échelle de taux Y en vigueur au 1^{er} octobre 2001.
 10. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination à Santé Canada aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1

et 2) comme il est défini aux alinéas 6a), b) et c) seront rémunérés au moment de la nomination selon l'échelle salariale qui s'applique à l'échelle de taux Z figurant à l'appendice « A » :

- a) l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1^{er}) échelon;
 - b) l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2^e) échelon;
 - c) l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommé au troisième (3^e) 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 (1^{ère}) NOMINATION

- 11. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-3 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-3 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 (1^{er}) échelon du niveau NU-HOS-1 ou au premier (1^{er}) échelon du niveau NU-CHN-1;

b) une infirmière nommée aux niveaux NU-HOS-2, NU-CHN-2, NU-HOS-3 ou NU-CHN-3, 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 (1^{er}) échelon;
- (ii) l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2^e) échelon;
- (iii) l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommée au troisième (3^e) 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.

12. **Taux de rémunération au moment d'une mutation entre régions**

Lors d'une mutation, sauf dans le cas d'une affectation temporaire, le taux de rémunération de l'employé est rajusté au taux correspondant de l'échelle déterminée par les années de service et d'expérience, et ces rajustements ne modifient pas la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.

13. **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 « B »**INDEMNITÉS DE RESPONSABILITÉ ET DE FORMATION -
GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES**

Colonne I	Colonne II
B. Indemnités de formation	
**	
a) Cours reconnu de formation spécialisée y compris le cours d'habiletés cliniques, 3 à 6 mois.	550 \$
**	
b) Cours reconnu de formation spécialisée, 7 à 12 mois.	850 \$
**	
c) (i) Cours universitaire d'une année en administration, enseignement et surveillance, gérontologie, gestion des services de santé 1, gestion des services de santé 2, hygiène publique, milieu clinique, organisation des soins et éducation, psychiatrie, santé communautaire, santé mentale, sciences infirmières ou dans n'importe quel autre domaine d'études connexe et approuvé par l'employeur.	1 500 \$
(ii) Deux cours universitaires d'une année tel que décrit en (i).	2 000 \$
(iii) Trois cours universitaires d'une année tel que décrit en (i).	2 500 \$

**

d) Baccalauréat en sciences infirmières. 3 000 \$

**

e) Maîtrise en sciences infirmières ou dans
n'importe quel autre domaine d'études relié à
la santé approuvé par l'employeur. 3 500 \$

****APPENDICE « C »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU GROUPE MD**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité aux employés MD qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4, ainsi qu'aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2, 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 ci-après :
 - a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88).

	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	13 850 \$	53,09 \$
MD-MOF-2	14 100 \$	54,05 \$
MD-MOF-3	15 150 \$	58,07 \$
MD-MOF-4	23 750 \$	91,04 \$
MD-MSP-1	15 150 \$	58,07 \$
MD-MSP-2	23 750 \$	91,04 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.

3. Les employés MD à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et/ou celles prévues aux appendices « D » et « K » dans la mesure où il satisfait aux conditions de tous les appendices en question.
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présente protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
7. Le présente protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « D »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR LES PSYCHIATRES MÉDICO-LÉGAUX
MEMBRES DU SOUS-GROUPE MD-MSP**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de psychiatre médico-légaux au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les psychiatres médico-légaux qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, les psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés recevront le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MSP-1	54 250 \$	207,95 \$
MD-MSP-2	50 800 \$	194,73 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 45.08, 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 ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.
- 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
- 7. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « E »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 poste de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
- b) La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 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 ces employés, c.-à-d., des NU-CHN de Santé Canada embauchés à compter de la signature de la présente convention sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- 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 deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$), payable après douze (12) mois.

INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT	
Dans le mois d'embauche : 2 250 \$	Douze (12) mois après l'embauche : 2 250 \$

- 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 trente-sept 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 dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.
- e) L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

- f) L'employé dont l'emploi cesse avant la fin de 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 Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.
5. 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.
6. Un employé ne peut pas 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.

7. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
8. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
9. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 NU-CHN au sein du groupe Services de santé.

- b) La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
NU-CHN	4 500 \$	17,25 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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 à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
- f) 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 comporte en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine sur une base annuelle.
- g) 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. 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 Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.

5. 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 cours d'habiletés cliniques dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
6. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
7. 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.
8. 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.
9. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
10. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN-2, les NU-CHN-3 et les NU-CHN-4 de Santé 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 NU-CHN-5 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ POUR RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE	
Montant annuel : 6 000 \$	Montant quotidien : 23 \$

- c) L'indemnité stipulée ci-dessus 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. **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 Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.
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 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).
6. **NU-CHN qui touchent déjà une indemnité**
- a) Les NU-CHN qui touchent déjà une indemnité pour rôle élargi à la signature de la présente convention et qui n'ont pas encore passé le cours d'habiletés cliniques 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 cours d'habiletés cliniques, 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.
7. L'employeur tâchera de faire en sorte que les infirmières appelées à remplir des fonctions élargies puissent suivre le cours d'habiletés cliniques dans l'année suivant leur nomination.
 8. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
 9. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « H »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES 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 NU-CHN 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
Infirmière responsable	6 000 \$	23 \$

- c) L'indemnité stipulée ci-dessus 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 ci-dessus 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.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « J »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES 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 psychologues (PS) certifiés titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise au Service correctionnel du Canada (SCC) 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 seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE			
Psychologues certifiés titulaires d'un doctorat			
Montant annuel :	12 000 \$	Montant quotidien :	46 \$
Psychologues certifiés titulaires d'une maîtrise			
Montant annuel :		Montant quotidien :	
Région du Pacifique :	6 000 \$	Région du Pacifique :	23 \$
Région des Prairies :	6 000 \$	Région des Prairies :	23 \$
Région de l'Ontario :	6 000 \$	Région de l'Ontario :	23 \$
Région du Québec :	2 000 \$	Région du Québec :	7,67 \$
Région de l'Atlantique :	4 000 \$	Région de l'Atlantique :	15,33 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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.
 6. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « K »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL

DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE

DES SERVICES DE SANTÉ -

**INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE MD-MOF 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 en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 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 ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	8 500 \$	32,58 \$
MD-MOF-2	10 000 \$	38,33 \$
MD-MOF-3	10 000 \$	40,25 \$
MD-MOF-4	11 000 \$	42,16 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
- 3. Les employés MD à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.
- 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
- 7. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « L »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL

DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE

DES SERVICES DE SANTÉ -

**INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE NU-HOS 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 NU-HOS-1 à NU-HOS-6 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 ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);
 - (ii) Employés dont la durée du poste est différente de la durée du 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 ci-dessous 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
NU-HOS-1 à NU-HOS-6 :	4 500 \$	17,25 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f) L'employé NU qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés NU à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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.

6. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « M »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)

ET

L'INSTITUT PROFESSIONNEL

DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)

À L'ÉGARD DE

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE

DES SERVICES DE SANTÉ -

**INDEMNITÉ POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES DE LA COMMISSION
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

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) du Centre de psychologie du personnel à la Commission de la fonction publique (CFP) 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 ci-après :
 - a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
PS-2 – jusqu'à une (1) année de service :	2 000 \$	7,67 \$
PS-2 – après une (1) année de service :	3 750 \$	14,37 \$
PS-3 – jusqu'à une (1) année de service :	2 000 \$	7,67 \$
PS-3 – après une (1) année de service :	7 500 \$	28,75 \$
PS-4	7 500 \$	28,75 \$
PS-5	7 500 \$	28,75 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à

l'alinéa 2b) 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 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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.
 - 6 Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

****APPENDICE « N »****LETTRE D'ENTENTE****GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ****OBJET : DEUXIÈME INFIRMIÈRE EN DISPONIBILITÉ POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS
ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

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 ci-dessus.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte à représentation égale qui se réunira à Winnipeg dans les quatre-vingt-dix jours (90) suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé. Le comité examinera la question et élaborera une directive pour la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI) sur la désignation d'une deuxième (2^e) infirmière en disponibilité pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées (types 1 et 2 telles que définies par le SATC) et pour les établissements qui dispensent, sur une base continue, des soins médicaux d'urgence et qui fournissent des services sur appel. On entend par « deuxième infirmière en disponibilité » toute autre infirmière en disponibilité. Le comité mixte déterminera entre autres les critères, l'application et la responsabilité, qui seront définis dans la directive sur la désignation d'une deuxième (2^e) infirmière en disponibilité.

Le ministère défraiera le salaire de quatre (4) infirmières, soit une infirmière de chacune des régions suivantes : Pacifique, Alberta, Manitoba et Ontario, pour une rencontre face à face de deux (2) jours ainsi que pour le temps de déplacements durant les heures normales de travail pour se rendre à la réunion et en revenir.

Le comité recommandera une directive de la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI), qui devra être publiée au plus tard six (6) mois après la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé.

****APPENDICE « O »**

LETTRE D'ENTENTE

GROUPE DES 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 ci-dessus.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte à représentation égale qui se réunira dans les quatre-vingt-dix jours (90) suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé. Dans le but d'assurer l'uniformité d'application au sein des régions et des zones, le comité élaborera une politique ministérielle qui déterminera entre autres les critères, les principes, l'application et la responsabilité, qui sont définis dans le protocole d'entente sur les employés en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada.

Le comité recommandera une politique ministérielle qui devra être publiée au plus tard six (6) mois après la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé.

****APPENDICE « P »**

LETTRE D'ENTENTE

GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ

**OBJET : RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE MALADIE OU UNE
BLESSURE 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 ci-dessus.

Santé Canada accepte donc d'élaborer une politique sur le retour au travail après une maladie ou une blessure et s'engage à recourir à la collaboration active et soutenue des représentants de l'Institut pour effectuer cette tâche.

La politique prendra effet au plus tard six mois après la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé.

****APPENDICE « Q »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE GROUPE DES 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 »**

**PROCESSUS POUR DÉCIDER SI LES
INDEMNITÉS DE RECRUTEMENT, DE MAINTIEN
EN POSTE OU DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE
PEUVENT S'APPLIQUER À UNE COMMUNAUTÉ DE TYPE 3**

Le texte qui suit est une reproduction de la version française d'une note de service envoyée par Ian Potter, Sous-ministre adjoint de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI) de Santé Canada, aux Directeurs régionaux de la DGSPNI le 15 janvier 2002.

Au cours des dernières négociations contractuelles avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), on a relevé cinq communautés de type 3 en vertu du Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC)¹ dans lesquelles, selon le syndicat, les infirmières fournissent des soins 24 heures par jour, sept jours par semaine et assurent une gamme étendue de services dans les établissements de santé. Selon la convention collective, ces communautés n'étant pas désignées comme de type 1 ou 2 en vertu du SATC, le personnel infirmier ne recevra pas d'indemnités pour l'élargissement de son rôle professionnel, le recrutement ou le maintien en poste tant que l'employeur n'aura pas décidé d'étendre la prestation des indemnités.

Il existe un processus documenté permettant aux cadres supérieurs d'effectuer un examen complet et de décider si le niveau de services infirmiers dans une communauté de type 3 justifie la prestation de ces indemnités aux infirmières qui travaillent dans ces établissements. Ce processus n'a encore jamais été appliqué, et les préoccupations

1. Grassy Narrows, White Dog et New Osaburg, dans la région de l'Ontario et Jean D'Or et Garden River, dans la région de l'Alberta.

constantes du syndicat à l'égard de cinq communautés de type 3 demeurent donc sans réponse.

Pour résoudre ce problème, je propose que l'on adopte les mesures suivantes. En premier lieu, la demande d'extension des indemnités aux infirmières qui travaillent dans les communautés en question doit être déposée devant les Comités de consultation syndicale-patronale régionaux respectifs. Le directeur régional, l'agent régional des soins infirmiers et un représentant de l'IPFPC examineront les besoins en services infirmiers de chacune des communautés relevées par le syndicat en Alberta et en Ontario. Cet examen sera effectué dans les 90 jours suivant la signature de la nouvelle convention collective. Les résultats de l'examen ainsi que les recommandations qui en découleront seront communiqués par les directeurs régionaux au cours de la prochaine réunion du Comité exécutif de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI) conformément au processus élaboré en mai 2000 par la Direction générale. Le Comité exécutif prendra alors une décision finale.

En outre, pour m'assurer que le personnel des régions, à tous les niveaux de gestion, connaît le processus d'examen et de décision établi concernant le niveau de services infirmiers dans une communauté de type 3 et la prestation des indemnités aux infirmières, j'exposerai ce processus dans une note de service à l'intention des directeurs régionaux de la DGSPNI. Cette note de service sera distribuée à tous les gestionnaires dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective concernant les services de santé.

****APPENDICE « S »**

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

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.

Définitions

**

Indemnité d'études (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectif normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe « B »), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères

**

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 à la CFP.

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 à la partie 6.3 du 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.

Partie II

Avis officiel

2.1 Ministère

**

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa 1.1.11, les ministères informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus

tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employés touchés.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

**

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employés excédentaires

**

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(e) se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

**

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;

- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

- d) que le ministère d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

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 ci-dessous.

6.3 Options

6.3.1

a)

**

- (ii) À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de quatre-vingt-dix (90) jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option a).

**

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 8 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé qui retient cette option :
- (i) choisit de démissionner de la fonction publique et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;
- ou
- (ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux 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 à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux 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 la fonction publique.

**

6.3.6 Tous les employés optants ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

**

6.3.8 Nonobstant l'article 6.3.7, 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.

Partie VII
Dispositions particulières concernant la
diversification des modes d'exécution

Préambule

**

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 la fonction publique.

**

Uniquement à titre d'information pour les employés

Pour information à l'égard des avantages, se référer à l'article 11(10) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.2 Généralités

**

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de Diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Institut.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET DE LA CONVENTION	1
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	TEXTES OFFICIELS	4
4	CHAMP D'APPLICATION.....	4
5	DROITS DE LA DIRECTION	4
6	DROITS DES EMPLOYÉS	5
7	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	5
**8	DURÉE DU TRAVAIL ET TRAVAIL PAR POSTES.....	6
**9	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17
10	RAPPEL AU TRAVAIL.....	21
11	DISPONIBILITÉ	23
**12	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	24
**13	TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	29
14	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	32
**15	CONGÉS ANNUELS	33
16	CONGÉ DE MALADIE	39

17	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	40
	17.01 Généralités	40
**	17.02 Congé de deuil payé	41
	17.03 Congé de maternité non payé.....	42
***	Disposition transitoire aux fins de 17.04.....	44
***	17.04 Indemnité de maternité	44
	17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	48
***	Disposition transitoire aux fins de 17.06 et 17.07.....	49
***	17.06 Congé parental non payé.....	49
***	17.07 Indemnité parentale	51
	17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides	55
**	Dispositions transitoires aux fins de 17.09	57
**	17.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille	57
	17.10 Congé non payé pour les obligations personnelles	59
	17.11 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint	60
**	17.12 Congé payé pour obligations familiales.....	60
	17.13 Congé payé pour comparution.....	61
	17.14 Congé payé de sélection de personnel.....	62
	17.15 Congé payé pour accident du travail.....	63
	17.16 Congé d'examen.....	63
	17.17 Obligations religieuses.....	63
**	17.18 Réaffectation ou congés liés à la maternité	64
	17.19 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	66
**	17.20 Congé de bénévolat.....	66
**	17.21 Autres congés payés	67
	17.22 Autres congés non payés	67
18	PROMOTION PROFESSIONNELLE	68

19	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	74
20	EXPOSÉ DE FONCTIONS.....	78
21	DROITS D'INSCRIPTION.....	78
22	RESPONSABILITÉ CONCERNANT LES SERVICES PHARMACEUTIQUES.....	78
23	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	79
24	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	81
25	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	81
26	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	82
**27	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	83
28	INFORMATION.....	84
**29	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	85
30	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL.....	86
31	GRÈVES ILLÉGALES.....	90
32	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	90
**33	RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.....	91

34	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	91
**35	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	97
**36	CONSULTATION MIXTE	99
37	NORMES DE DISCIPLINE	101
38	CONFLITS DE TRAVAIL	102
**39	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	102
**40	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ.....	108
41	RÉFÉRENCES D'EMPLOI	109
**42	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	109
**43	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	110
**44	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	111
**45	RÉMUNÉRATION.....	115
46	VARIATION DES HEURES DE TRAVAIL.....	118
**47	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	121
48	SOUS-TRAITANCE	121

49	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	122
**50	DURÉE DE LA CONVENTION	122
**APPENDICE « A »		125
DE – GROUPE ART DENTAIRE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	125
MD - GROUPE MÉDECINE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	128
ND – GROUPE NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	131
OP – GROUPE ERGOTHÉRAPIE ET PHYSIOTHÉRAPIE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	138
PH - GROUPE PHARMACIE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	150
PS – GROUPE PSYCHOLOGIE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	154
SW – GROUPE SERVICE SOCIAL		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	157
VM - GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE		
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	165

**APPENDICE « A-1 »	170
NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	
**APPENDICE « A-2 »	194
NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	
**APPENDICE « A-3 »	230
NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES CONSEILLÈRES (CON) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	
**APPENDICE « A-4 »	231
NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)	
**APPENDICE « A-5 »	241
NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (HOS & CHN)	

****APPENDICE « A-6 ».....259**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

****APPENDICE « B ».....266**

INDEMNITÉS DE RESPONSABILITÉ ET
DE FORMATION - GROUPE SCIENCES
INFIRMIÈRES

****APPENDICE « C ».....268**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ – INDEMNITÉ
POUR LES EMPLOYÉS DU GROUPE MD

****APPENDICE « D ».....271**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ
POUR LES PSYCHIATRES MÉDICO-LÉGAUX
MEMBRES DU SOUS-GROUPE MD-MSP

****APPENDICE « E »274**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ – INDEMNITÉ
DE RECRUTEMENT POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS
DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES
OU ISOLÉES

****APPENDICE « F »278**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ – INDEMNITÉ
DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS
DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES
OU ISOLÉES

****APPENDICE « G »282**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ – INDEMNITÉ
DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA
DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES
OU ISOLÉES

****APPENDICE « H »286**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ – INDEMNITÉ
D'INFIRMIÈRE RESPONSABLE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA

APPENDICE « I »289

PROCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ - VOYAGE
POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ
CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS
ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES

****APPENDICE « J »293**

PROCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ
POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES DU
SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

****APPENDICE « K »297**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ
POUR LES EMPLOYÉS DU
SOUS-GROUPE MD-MOF DU SERVICE
CORRECTIONNEL DU CANADA

****APPENDICE « L »300**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ
POUR LES EMPLOYÉS DU
SOUS-GROUPE NU-HOS DU SERVICE
CORRECTIONNEL DU CANADA

****APPENDICE « M »304**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS
APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS
APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ
POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES DE LA
COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

****APPENDICE « N »307**

LETTRE D'ENTENTE GROUPE DES
SERVICES DE SANTÉ OBJET : DEUXIÈME
INFIRMIÈRE EN DISPONIBILITÉ POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA
DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES
OU ISOLÉES

****APPENDICE « O »309**

LETTRE D'ENTENTE GROUPE DES
SERVICES DE SANTÉ OBJET : EMPLOYÉ
EN CONGÉ PENDANT OU APRÈS UN
ÉVÉNEMENT CRITIQUE À SANTÉ CANADA

****APPENDICE « P »310**

LETTRE D'ENTENTE GROUPE DES
SERVICES DE SANTÉ OBJET : RETOUR
AU TRAVAIL APRÈS UNE MALADIE OU
UNE BLESSURE À SANTÉ CANADA

****APPENDICE « Q »311**

PROCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ –
INFORMATION SUR LA SÉCURITÉ ET
LA SANTÉ

****APPENDICE « R »313**

PROCESSUS POUR DÉCIDER SI LES
INDEMNITÉS DE RECRUTEMENT, DE
MAINTIEN EN POSTE OU DE RÔLE
ÉLARGI DE PRATIQUE PEUVENT
S'APPLIQUER À UNE COMMUNAUTÉ
DE TYPE 3

****APPENDICE « S »315**

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

** Deux (2) astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

*** Trois (3) astérisques indiquent une modification à la convention collective précédente qui a été négociée pendant la présente ronde de négociation et mise en œuvre à compter du 14 février 2001.

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 en argent des heures supplémentaires, 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** » il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d’au moins une (1) année, un employé a cohabité avec une personne et l’a présentée publiquement comme son conjoint et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint (“common-law spouse”);

« **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 le *Règlement sur les conditions d’emploi dans la fonction publique* 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 la fonction publique* 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”);

« **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 vingt-quatre (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 ("lay-off");

« **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 one-half");

« **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé ("straight-time 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 trente-sept et demi (37 1/2) ("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 la fonction publique*, 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 la fonction publique*, 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 vingt-quatre (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 trente-sept heures et demie (37 1/2) et la journée régulière de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la pause-repas, entre 7 h 00 et 18 h 00. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi.

**

- b) Les sous-alinéas (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 trente-sept heures et demie (37 1/2) et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la pause-repas, entre 7 h 00 et 18 h 00.
 - (ii) Lorsque, au moment de la signature de la présente convention, une durée normale de travail autre que celle prévue au sous-alinéa 8.02b)(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 8.02b), 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 cinquante-deux heures et demie (52 1/2) sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- c) Les sous-alinéas (i) à (iii) ne s'appliquent qu'aux groupes DE et MD.
- (i) La durée normale du travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) 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 heures et demie (7 1/2) 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 sous-groupe ND-DIT 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 heures et demie (7 1/2).

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 trente-sept heures et demie (37 1/2) 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 trente-sept heures et demie (37 1/2),
et
 - (ii) cinq (5) jours par semaine;

- b) sept heures et demie (7 1/2) 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 sous-alinéa 8.09a)(ii) et de l'alinéa 8.09b), 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 heures et demie (7 1/2);
- (ii) la mise en œuvre du sous-alinéa 8.09e)(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) Dans la mesure du possible, l'employé bénéficie d'une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) libre sur deux (2). Cependant, l'employé doit bénéficier d'une (1) fin de semaine libre sur trois (3) sauf :

- (i) en cas d'urgence,
 - (ii) lorsqu'une entente mutuelle prévoit un autre régime,
et
 - (iii) lorsque ce régime de jours de repos est impossible à appliquer dans les petits hôpitaux.
- 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 (1^{er}) 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 (2^e) jour de repos commencera juste après minuit au premier (1^{er}) 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 heures et demie (37 1/2) 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 congés 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 soixante-douze (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 (1^{er}) 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 (sous-alinéa 8.09e)(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 heures et demie (52 1/2) 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.

**

8.26 Principe de poste

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 jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h.

(i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Paragraphes 30.01, 30.02, 30.04, 30.05 et 30.06.

(ii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphes 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.
- 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 tout 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 sous-alinéa 8.26a)(v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

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

- a)
- (i) tarif et demi (1 1/2) sous réserve du sous-alinéa 9.01a)(ii);

- (ii) tarif double (2) pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de sept heures et demie (7 1/2) supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières et pour chacune des heures effectuées le deuxième (2^e) jour de repos ou les jours de repos subséquents. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
- 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 premières heures et demie (7 1/2) effectuées;

et

 - (ii) deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en plus des sept heures et demie (7 1/2);
 - (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 sous-alinéa 9.01a)(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 9.01c) 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, 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 journalier 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 (1^{ère}) 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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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.

Ce remboursement sera porté à dix dollars (10 \$) à compter du 1^{er} octobre 2002.

**

- b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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.

Ce remboursement sera porté à dix dollars (10 \$) à compter du 1^{er} octobre 2002.

- c) Les alinéas 9.06a) 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 répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés facilement disponibles que l'employeur considère qualifiés.
- b) Pourvu que les dispositions de l'alinéa 9.07a) soient respectées, l'employeur s'efforce de répartir les heures supplémentaires d'abord aux employés qui ont exprimé leur volonté de faire du temps supplémentaire.

ARTICLE 10

RAPPEL AU TRAVAIL

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

En ce qui a trait aux employés de Santé Canada du groupe NU dans les postes de soins infirmiers, les centres de santé et les 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.

10.03 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, 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 journalier de l'employé au 30 septembre.

10.04 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 (1^{ère}) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

Le paragraphe 10.05 s'applique seulement aux groupes DE et MD

10.05 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 sous-alinéa 8.02c)(i),
 - ou
 - (ii) de l'alinéa 9.01c) 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 sous-alinéa 8.02c)(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 disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (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 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

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 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 (1^{er}) lundi d'août,

et

- l) un 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 (1^{er}) 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 12.05a) 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 12.05b) et 12.05c) 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 si 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 premières heures et demie (7 1/2) effectuées;

et

(B) deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en sus de sept heures et demie (7 1/2);

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 9.01a)(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 12.05b) est versée comme suit :

(i)

(A) en espèces;

ou

(B) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, 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 journalier de l'employé au 30 septembre;

ou

(C) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, une combinaison d'un jour de remplacement et d'espèces :

(I) un congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, à savoir;

une journée (7 1/2 heures) en remplacement du jour férié;

(II) plus, si les heures normales prévues à l'horaire de l'employé dépassent sept heures et demie (7 1/2), un nombre d'heures égal à la différence entre les heures normales prévues à l'horaire et sept heures et demie (7 1/2);

et

- (III) un paiement en espèce de la partie de la rémunération n'ayant pas été versée sous forme de congé aux termes de 12.05c)(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 12.05c)(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 12.05c)(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 heures et demie (7 1/2),

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 heures et demie (7 1/2), 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, 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 journalier 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, heures supplémentaires, jours fériés désignés payés.

13.07 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, d'une durée maximale de trois (3) heures, à condition que cette halte ne s'étende pas à toute une nuit 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 un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence permanente jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours 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.

Les paragraphes 13.10 et 13.11 ne s'appliquent qu'au groupe NU

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 9.01a) 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 aller-retour engagées comme suit :

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

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

14.06 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.

ARTICLE 15 CONGÉS ANNUELS

15.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} 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 dix (10) jours selon les modalités suivantes :

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

**

- a) un virgule soixante-sept (1,67) jour jusqu'au mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;

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

- b) un virgule vingt-cinq (1,25) jour jusqu'au mois où a lieu son premier (1^{er}) anniversaire de service;
- c) un virgule soixante-sept (1,67) jour à partir du mois où a lieu son premier (1^{er}) anniversaire de service;

**

- d) un virgule quatre-vingt-quatre (1,84) jour à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;
- e) un virgule quatre-vingt-douze (1,92) jour à partir du mois ou survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- f) deux virgule zéro neuf (2,09) jour à partir du mois ou survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

**

- g) deux virgule vingt-cinq (2,25) jour à partir du mois ou survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

**

- h) deux virgule cinq (2,5) jour à partir du mois ou survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

15.03 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.

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 cause.

**

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 ou de congé d'ancienneté. 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 15.08, 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 ou de congé d'ancienneté 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 Avances de traitement

L'employeur accepte de verser des avances sur le traitement approximatif net pour des périodes de congé annuel d'au moins deux (2) semaines complètes, à condition que l'employé concerné lui en fasse la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel et qu'il ait été autorisé à partir en congé annuel pendant la période en question. Les avances de traitement pour le départ en vacances doivent être faites avant le départ. À ce sujet, tout paiement en trop est immédiatement déduit de tout traitement subséquent auquel a droit

l'employé et doit être entièrement recouvert avant le versement de toute autre rémunération.

15.13 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 de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

15.14 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^{ère}) 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.

15.15 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.

15.16 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.

15.17 Nomination chez un employeur distinct

Nonobstant le paragraphe 15.12, l'employé qui démissionne pour accepter une nomination auprès d'une organisation énumérée à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels ou d'ancienneté inutilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**ARTICLE 16
CONGÉ DE MALADIE****16.01 Crédits**

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et un quart (1 1/4) pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

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, satisfaire aux exigences de l'alinéa 16.02a).

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 vingt-cinq (25) jours, 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 proche 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 conjoint (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 petit-enfant, le grand-parent, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :

**

- (i) est admissible à une période de congé de deuil de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles. 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) 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 gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) 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 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 sous-alinéa 17.02a)(i) et b).

- d) 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 et ses crédits de congés de maladie ou de congé annuel payés sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

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, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
- ou
- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) 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.

Disposition transitoire aux fins de 17.04

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du paragraphe 17.04 ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent paragraphe. La demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
- et
- (iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

- (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

et

 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, 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*.
- 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 auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

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 sous-alinéa 17.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04a)(iii),

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Disposition transitoire aux fins de 17.06 et 17.07

L'employé qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions des paragraphes 17.06 et 17.07 ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions des présents paragraphes. La demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

17.06 Congé parental non payé

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

b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

c) Nonobstant les alinéas a) et b) :

(i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

(ii) si l'employé 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 cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

d) 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 de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

- e) 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.

- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- 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

- 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), 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 touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 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, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(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* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) 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).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le

montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(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'assurance-emploi.
- 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'assurance-emploi*.
- 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 sous-alinéa (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 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 sous-alinéa 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 celui 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 pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07a)(iii),

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

- b) L'employé 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 en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**

Dispositions transitoires aux fins de 17.09

Le présent paragraphe s'applique à l'employé qui a obtenu un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent et qui est parti en congé à compter du jour de la signature de la convention.

- a) L'employé qui, le jour de la signature de la présente convention est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (paragraphe 17.09) ou en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent (paragraphe 17.13) conformément aux dispositions de la convention expirée le 30 septembre 2000, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.
- b) L'employé qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent conformément aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

**

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 reliées 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, du conjoint 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 du conjoint légal ou de fait), de son père et de sa mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers).

- 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 pris 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.

17.10 Congé non payé pour les obligations personnelles

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

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois 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.

17.11 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- 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 le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint 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.

17.12 Congé payé pour obligations familiales

**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) 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 d'une durée maximale d'une (1) journée 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) deux (2) jours de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents;
- (iv) un congé de mariage de cinq (5) jours dans le but de se marier, pourvu que l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours.

- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.

17.13 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 ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que 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.

17.14 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, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, 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.

17.15 Congé payé pour accident du travail

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 :

- a) 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,
- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi,
ou
- c) 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.

17.16 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.

17.17 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 17.18b), 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.

17.18 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 vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- 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 vingt-quatre (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 dans un établissement du Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, d'une infirmière de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 et 2 conformément au Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC)) ou d'une infirmière de l'Hôpital Ste-Anne de Bellevue qui prodigue 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.

17.19 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

- a) Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi (1/2) journée sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous 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.

**

17.20 Congé de bénévolat

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que 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, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité

communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;

- b) 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.

17.21 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, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail 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, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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.

17.22 Autres congés non payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin 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

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.

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 Assistance aux conférences et aux congrès

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, conventions, symposiums, ateliers et autres rencontres 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 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 défraie 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) ci-dessus.

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) de participer à des ateliers, à des cours de brève durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif,
 - (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,
- 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.
- b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04a).
- 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) 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.

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 suite à des 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 suite à 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 suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d) L'employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e) Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

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, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et 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 soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01a)(i) ci-dessus.

b) **Démission**

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01c) 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 vingt-six (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 soixante-cinq (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 soixante-cinq (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 vingt-sept (27) semaines.

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

(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 11(2)g) 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 soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de vingt-huit (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 11(2)g) 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 au paragraphe 19.01 ne doivent être cumulées.

19.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus 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 employeur distinct

Nonobstant l'alinéa 19.01b), l'employé qui démissionne pour accepter une nomination au sein d'une organisation énumérée à la partie II de l'annexe 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut choisir de ne pas toucher une indemnité de départ, à condition que l'organisation d'accueil accepte de compter les années de service de l'employé, aux termes de la partie I, aux fins de calcul de l'indemnité de départ.

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, suite à des 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 du Conseil national mixte sur le réaménagement des effectifs 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 vingt (120) 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, suite à 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 suite à des 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 un examen physique préalable, y compris une radiographie des poumons, à l'embauchage de chaque nouvel employé NU ainsi que pour tout autre employé à risque tel que déterminé par l'employeur conformément aux Normes sur les examens de santé. L'employeur assure aussi à l'employé un examen de santé annuel conformément à la Norme relative aux examens périodiques 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 10 juin 1999 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 la fonction publique*.

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 (1^{er}) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

26.04 N'est pas assujetti au présent article l'employé qui convainc l'employeur, 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.

26.05 Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, 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 chèque 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'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

26.08 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.

26.09 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.

26.10 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 Santé Canada, l'employeur permet à l'Institut d'utiliser les télécopieurs pour les raisons et les conditions stipulées à l'alinéa 27.02a).

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, à 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.

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.

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

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.

ARTICLE 30
CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT
LES RELATIONS DE TRAVAIL

30.01 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

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

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 dans la fonction publique,

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'un bureau de conciliation 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 un bureau de conciliation 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 un bureau de conciliation 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 bénéficiaire, 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 la fonction publique 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 congédiement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.*

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 la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 7.0 des règlements du CNM.

34.02 Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officielle entre les employés et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 34.09, qu'il désire se prévaloir du présent paragraphe, 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.

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

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

34.04 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.

34.05 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'employé 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 le paragraphe 34.03, sauf que :

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

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

- a) Palier 1 - premier (1^{er}) niveau de direction;
- b) Paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces paliers ont été établis dans les ministères ou organismes;

- c) Palier final - Chef de la direction ou administrateur général, ou son représentant autorisé.

34.07 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.

34.08 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 palier ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

34.09 Un employé peut présenter un grief au premier (1^{er}) palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 34.03 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit, ou prend connaissance, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

34.10 Un employé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier (1^{er}) :

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

ou

- b) lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe 34.11, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

34.11 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement au grief d'un employé 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.

34.12 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.

34.13 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 la fonction publique*.

34.14 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.

34.15 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 34.03 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 par la poste, 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 la formule de grief.

34.16 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé, et le représentant de l'Institut dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions du paragraphe 34.18.

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

34.18 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) 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 approprié de l'Institut.

34.19 Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

34.20 L'employé 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.

34.21 Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener un employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.

34.22 Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relatif à :

- a) l'interprétation ou l'application, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b) une mesure disciplinaire résultant en une suspension ou une peine pécuniaire,
ou
- c) un licenciement ou la rétrogradation aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

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

34.23 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 collective 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 de représentation de l'employé dans la procédure d'arbitrage.

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 la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée à l'annexe II de la LRTFP.

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 dans la fonction publique 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 :

- (1) Directives sur le service extérieur
- (2) Politique sur les voyages
- (3) Politique et procédures d'abandon d'un travail en cas de danger imminent

- (4) Directives sur les postes isolés
- (5) Politique de l'habillement
- (6) Politique des frais de logement
- (7) Premiers soins pour le grand public - Indemnité pour employés
- (8) Protocole d'entente concernant la définition du mot « conjoint »
- (9) Politique sur la réinstallation
- (10) Politique sur les indemnités de transport quotidien
- (11) Politique sur la prime au bilinguisme

Normes d'hygiène et de sécurité (12 à 28)

- (12) Chaudières et récipients soumis à une pression interne
- (13) Substances hasardeuses
- (14) Électricité
- (15) Appareils de levage
- (16) Premiers soins
- (17) Outils à main et outils portatifs à moteur
- (18) Espaces clos dangereux
- (19) Protection des machines
- (20) Manutention des matériaux
- (21) Utilisation des véhicules à moteur
- (22) Lutte contre le bruit et protection de l'ouïe

- (23) Équipement de protection individuelle
- (24) Pesticides
- (25) Charpentes surélevées
- (26) Utilisation et occupation des bâtiments
- (27) Hygiène
- (28) Régime de soins de santé de la fonction publique.

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

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus 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 suite à 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.

Les paragraphes 36.07 et 36.08 ne s'appliquent qu'au groupe NU

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) assurance-invalidité de longue durée;

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

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 réunion concernant une mesure disciplinaire, il a le droit de se faire accompagner par un représentant de l'Institut lorsque celui-ci est facilement disponible. Autant que possible, l'employé est prévenu par écrit au moins un (1) jour ouvrable avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière.

37.03 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.

37.04 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.

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 lock-out 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

L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

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 heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) 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 trente-sept heures et demie (37 1/2) 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 9.01b) 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.

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 un virgule vingt-cinq (1,25) jour 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 un virgule soixante-sept (1,67) jour 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 un virgule quatre-vingt-quatre (1,84) jour 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 un virgule quatre-vingt-douze (1,92) jour 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 deux virgule zéro neuf (2,09) jours 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 deux virgule vingt-cinq (2,25) jours 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 deux virgule cinq (2,5) jours par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

h) toutefois, l'employé à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis réduits par 0,083 multiplié par le nombre des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi.

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 au moins une fois par année 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 avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

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 42.02a), 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.

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 43.02a) 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.

ARTICLE 44

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

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

44.01 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison des fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur les pénitenciers*, telle que modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du Groupe des services correctionnels et qui est exposé à des risques immédiats de blessure corporelle par suite d'agressions et à d'autres conditions désagréables.

44.02 Degrés d'exposition

Le facteur reconnaît la différence entre les établissements pénaux à sécurité maximale, moyenne et minimale, telle qu'elle est déterminée par l'employeur, et fait la distinction entre les degrés d'exposition continue, fréquente et limitée de la façon suivante :

- Exposition continue - désigne une situation conforme aux conditions énoncées au paragraphe 44.01 ci-dessus qui s'étend sur toute la journée de travail et qui se répète chaque jour.

- Exposition fréquente - désigne une situation conforme aux conditions énoncées au paragraphe 44.01 ci-dessus qui s'étend sur une ou des parties de la journée de travail et qui se répète généralement chaque jour.

Exposition limitée - désigne une situation conforme aux conditions énoncées au paragraphe 44.01 ci-dessus qui se présente à l'occasion.

**

44.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

**Facteur pénologique (X)
Type d'établissement**

En vigueur à la date de signature :

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (1 900 \$)	50 % X (950 \$)	30 % X (570 \$)
Fréquente	50 % X (950 \$)	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)
Limitée	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)	10 % X (190 \$)

En vigueur le 1^{er} octobre 2002 :

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (2 000 \$)	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)
Fréquente	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)
Limitée	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)	10 % X (200 \$)

**

44.04

La valeur de « X » est fixée à mille neuf cents dollars (1 900 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé.

En vigueur le 1^{er} octobre 2002 :

La valeur de « X » est fixée à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé.

44.05 Application de l'IFP

L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'au titulaire d'un poste figurant dans l'établissement de collèges de personnel correctionnel ou de bureaux régionaux et d'administration centrale du Service correctionnel ou qui leur a été prêté lorsque les conditions décrites au paragraphe 44.01 ci-dessus s'appliquent.

44.06 L'applicabilité de l'IFP à un poste et l'étendue du droit à l'IFP du poste sont déterminées par l'employeur à la suite de consultations avec l'agent négociateur.

44.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.10 ci-dessus, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels l'IFP s'applique.

44.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.09, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel l'IFP s'applique est nommé à un autre poste auquel un degré différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, peu importe que telle nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel l'IFP s'applique, il touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel l'indemnité la plus élevée s'applique.

44.09 Lorsque le titulaire d'un poste auquel l'IFP s'applique est temporairement affecté à un poste auquel un degré différent d'IFP s'applique ou auquel aucune IFP ne s'applique, et lorsque le droit à la

rémunération mensuelle de base de l'employé pour le poste auquel il est temporairement affecté, y compris l'IFP le cas échéant, est moins élevé que son droit à la rémunération mensuelle de base plus l'IFP de son poste normal, il touche l'IFP applicable à son poste normal.

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

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

ou

- b) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé bénéficie d'un congé pour accident de travail payé par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

44.11 L'IFP n'est pas comprise dans la rémunération de l'employé, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans les cas d'accidents d'aviation.

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

ARTICLE 45
RÉMUNÉRATION

45.01 Sous réserve des paragraphes 45.01 à 45.08 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 du temps supplémentaire 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) Le présent paragraphe remplace les directives sur la rémunération avec effet rétroactif. Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de la signature de la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - (i) la « période de rétroactivité » aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention collective ou de la décision arbitrale qui s'y rattache;
 - (ii) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancien employé qui était un employé de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont versés en un montant égal à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si la décision arbitrale avait été rendue à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - (iv) afin que les anciens employés ou, dans le cas du décès d'un ancien employé, ses représentants puissent recevoir le paiement conformément au sous-alinéa (iii),

l'employeur avise, par courrier recommandé, ces personnes à leur dernière adresse connue qu'elles disposent de trente (30) jours à partir de la date de réception du courrier recommandé pour demander par écrit ce paiement, après quoi l'employeur ne sera nullement obligé de remettre le paiement;

- (v) aucun paiement ni avis n'est remis en vertu du paragraphe 45.06 pour 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 ou 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 ND-DIT et OP niveau 1, et NU-CHN et NU-HOS niveaux 1 à 4;

- (ii) quatre (4) 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.

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 8.09e)(i), Postes plus longs que 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.

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 heures et demie (7 1/2), comme suit :

- cinq douzièmes de jour (5/12)	=	3 125 heures
- un (1) jour	=	7 500 heures
- un jour et quart (1 1/4)	=	9 375 heures
- un jour et deux tiers (1 2/3)	=	12 500 heures
- un jour et onze douzièmes (1 11/12)	=	14 375 heures

- deux jours et un douzième (2 1/12) = 15 625 heures
- deux jours et demi (2 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 8.09c) 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 2.01c) 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 sous-alinéa 46.03b)(i) ci-dessus.

c) **Article 12 - jours fériés désignés payés**

Un jour férié désigné payé représente sept heures et demie (7 1/2).

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 d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail entre 8 h 00 et 16 h 00.

Cette prime est portée à deux dollars (2 \$) le 1^{er} octobre 2002.

**

47.02

a) L'employé touche une prime additionnelle de un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées tel que stipulé en b) ci-dessous.

Cette prime est portée à deux dollars (2 \$) le 1^{er} octobre 2002.

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

SOUS-TRAITANCE

48.01 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 sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

ARTICLE 49

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

49.01 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 50

DURÉE DE LA CONVENTION

**

50.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2003.

50.02 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.

SIGNÉE À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

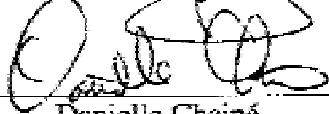
LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA



Hélène Laurendeau



Daniel Langévin



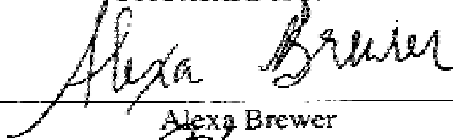
Danielle Chainé



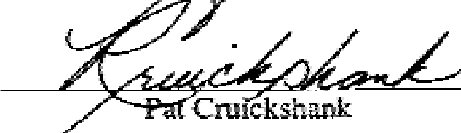
Line Lamothé



Frederick Bellemare



Alexa Brewer



Pat Cruickshank



Penny Faulkner



Dr. Paul Gully

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



Steve Hindle



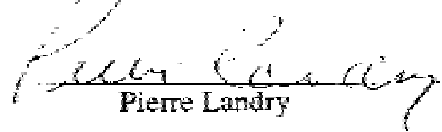
Debra Bastone



Wayne Bennett



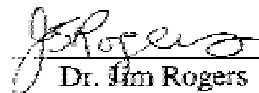
Dr. J. Danforth



Pierre Landry



Kevin Morhart



Dr. Jim Rogers



Danielle Auclair



Sally Diehl

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

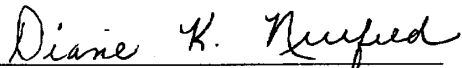
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



Lise Lemieux



Élyse Minguy



Diane Neufeld



Lucie Poliquin

****APPENDICE « A »****DE – GROUPE ART DENTAIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

DE-1

De :	\$	57591	60399	63206	66008	68815	71617	
À :	X	57591	60399	63206	66008	68815	71617	74482
	A	59434	62332	65229	68120	71017	73909	76865
	B	61098	64077	67055	70027	73005	75978	79017
	C	62625	65679	68731	71778	74830	77877	80992

DE-2

De :	\$	62537	65586	68641	71685	74735	77787	
À :	X	62537	65586	68641	71685	74735	77787	80898
	A	64538	67685	70838	73979	77127	80276	83487
	B	66345	69580	72821	76050	79287	82524	85825
	C	68004	71320	74642	77951	81269	84587	87971

DE-3

De :	\$	68032	71356	74676	78001	81323	84645	
À :	X	68032	71356	74676	78001	81323	84645	88031
	A	70209	73639	77066	80497	83925	87354	90848
	B	72175	75701	79224	82751	86275	89800	93392
	C	73979	77594	81205	84820	88432	92045	95727

****APPENDICE « A »****DE – GROUPE ART DENTAIRE****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 DE-1 à DE-3 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.

RESTRUCTURATION

3. Tous les employés aux niveaux DE-1 à DE-3 touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2000 seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

4. Les employés payés selon les échelles DE-1 à DE-3 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins douze (12) mois au 1^{er} octobre 2000 passent au nouvel échelon qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2000.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

5. Tous les employés payés aux niveaux DE-1 à DE-3 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 et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

****APPENDICE « A »**

MD - GROUPE MÉDECINE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

SOUS-GROUPE DES MÉDECINS FONCTIONNAIRES**MD-MOF-1**

De :	\$	58187	61281	64372	67467	70560
À :	A	60049	63242	66432	69626	72818
	B	61730	65013	68292	71576	74857
	C	63273	66638	69999	73365	76728

De :	\$	73653	76747	79841	82933
À :	A	76010	79203	82396	85587
	B	78138	81421	84703	87983
	C	80091	83457	86821	90183

MD-MOF-2

De :	\$	75043	78265	81485	84708	87929
À :	A	77444	80769	84093	87419	90743
	B	79612	83031	86448	89867	93284
	C	81602	85107	88609	92114	95616

De :	\$	91272	94479
À :	A	94193	97502
	B	96830	100232
	C	99251	102738

MD-MOF-3

De :	\$	86571	90308	94047	97622	101050
À :	A	89341	93198	97057	100746	104284
	B	91843	95808	99775	103567	107204
	C	94139	98203	102269	106156	109884

MD-MOF-4

De :	\$	91522	95388	99255	103027	106647
À :	A	94451	98440	102431	106324	110060
	B	97096	101196	105299	109301	113142
	C	99523	103726	107931	112034	115971

SOUS-GROUPE DES MÉDECINS SPÉCIALISTES**MD-MSP-1**

De :	\$	90450	93868	97286	101177
À :	A	93344	96872	100399	104415
	B	95958	99584	103210	107339
	C	98357	102074	105790	110022

MD-MSP-2

De :	\$	96556	100012	103466	107397
À :	A	99646	103212	106777	110834
	B	102436	106102	109767	113937
	C	104997	108755	112511	116785

****APPENDICE « A »****MD – GROUPE MÉDECINE****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 MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-2 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 MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-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 et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

****APPENDICE « A »****ND – GROUPE NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

SOUS-GROUPE DES DIÉTÉTICIENS**ND-DIT-1**

De :	\$	47802	49008	50287	51582	52877
À :	A	49332	50576	51896	53233	54569
	B	50713	51992	53349	54724	56097
	C	51981	53292	54683	56092	57499

De :	\$	54232	55640	57051
À :	A	55967	57420	58877
	B	57534	59028	60526
	C	58972	60504	62039

ND-DIT-2

De :	\$	53635	55069	56511	58158	59727
À :	A	55351	56831	58319	60019	61638
	B	56901	58422	59952	61700	63364
	C	58324	59883	61451	63243	64948

De :	\$	61295
À :	A	63256
	B	65027
	C	66653

ND-DIT-3

De :	\$	57690	59240	60940	62620	64369
À :	A	59536	61136	62890	64624	66429
	B	61203	62848	64651	66433	68289
	C	62733	64419	66267	68094	69996

De :	\$	66118
À :	A	68234
	B	70145
	C	71899

ND-DIT-4

De :	\$	66072	67889	69713	71532	73352
À :	A	68186	70061	71944	73821	75699
	B	70095	72023	73958	75888	77819
	C	71847	73824	75807	77785	79764

De :	\$	75172
À :	A	77578
	B	79750
	C	81744

SOUS-GROUPE DES CONSEILLERS**ND-ADV-1**

De :	\$	49607	51138	52816	54478	56206
À :	A	51194	52774	54506	56221	58005
	B	52627	54252	56032	57795	59629
	C	53943	55608	57433	59240	61120

De :	\$	57935
À :	A	59789
	B	61463
	C	63000

ND-ADV-2

De :	\$	56037	58001	59960	61923	63976
À :	A	57830	59857	61879	63905	66023
	B	59449	61533	63612	65694	67872
	C	60935	63071	65202	67336	69569

De :	\$	66029
À :	A	68142
	B	70050
	C	71801

ND-ADV-3

De :	\$	62599	64973	67348	69713	72079
À :	A	64602	67052	69503	71944	74386
	B	66411	68929	71449	73958	76469
	C	68071	70652	73235	75807	78381

De :	\$	74019	75961
À :	A	76388	78392
	B	78527	80587
	C	80490	82602

SOUS-GROUPE DES ÉCONOMISTES MÉNAGÈRES**ND-HME-1**

De :	\$	49828	51099	52380	53716	55104
À :	A	51422	52734	54056	55435	56867
	B	52862	54211	55570	56987	58459
	C	54184	55566	56959	58412	59920

De :	\$	56494
À :	A	58302
	B	59934
	C	61432

ND-HME-2

De :	\$	53132	54609	56099	57589	59132
À :	A	54832	56356	57894	59432	61024
	B	56367	57934	59515	61096	62733
	C	57776	59382	61003	62623	64301

De :	\$	60634	62135
À :	A	62574	64123
	B	64326	65918
	C	65934	67566

ND-HME-3

De :	\$	58075	59713	61341	63044	64807
À :	A	59933	61624	63304	65061	66881
	B	61611	63349	65077	66883	68754
	C	63151	64933	66704	68555	70473

De :	\$	66491	68175
À :	A	68619	70357
	B	70540	72327
	C	72304	74135

ND-HME-4

De :	\$	65400	67449	69489	71525	73640
À :	A	67493	69607	71713	73814	75996
	B	69383	71556	73721	75881	78124
	C	71118	73345	75564	77778	80077

De :	\$	75753
À :	A	78177
	B	80366
	C	82375

****APPENDICE « A »****ND – GROUPE NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE****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 ND-DIT-1 à ND-DIT-4, aux niveaux ND-ADV-1 à ND-AVD-3, aux niveaux ND-HME-1 à ND-HME-4 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 ND-DIT-1 à ND-DIT-4, aux niveaux ND-ADV-1 à ND-ADV-3 et aux niveaux ND-HME-1 à ND-HME-4 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 et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA NOMINATION

4.

- a) Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination est au minimum :

Les sous-alinéas (i), (ii), (iii) et (iv) s'appliquent seulement aux niveaux ND-ADV-1, ND-DIT-1 et ND-HME-2.

- (i) le premier (1^{er}) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
- (ii) le deuxième (2^e) 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 (3^e) 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 (4^e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);

Le sous-alinéa (v) s'applique seulement aux niveaux ND-ADV-1, ND-DIT-1 et ND-HME-2.

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

Le sous-alinéa (vi) s'applique seulement aux niveaux ND-DIT-1 et ND-HME-2.

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

Le sous-alinéa (vii) s'applique seulement au niveau ND-DIT-1.

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

****APPENDICE « A »****OP – GROUPE ERGOTHÉRAPIE ET PHYSIOTHÉRAPIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

RÉGION : ATLANTIQUE**OP-1**

De :	\$	45044	46185	47323	48465	49639
À :	A	46485	47663	48837	50016	51227
	B	47787	48998	50204	51416	52661
	C	48982	50223	51459	52701	53978

OP-2

De :	\$	46302	47542	48778	50021	51249
À :	A	47784	49063	50339	51622	52889
	B	49122	50437	51748	53067	54370
	C	50350	51698	53042	54394	55729

De :	\$	52537
À :	A	54218
	B	55736
	C	57129

OP-3

De :	\$	48889	50235	51574	52919	54257
À :	A	50453	51843	53224	54612	55993
	B	51866	53295	54714	56141	57561
	C	53163	54627	56082	57545	59000

De : \$ 55650
 À : A 57431
 B 59039
 C 60515

OP-4

De : \$ 51719 53182 54637 56094 57551
 À : A 53374 54884 56385 57889 59393
 B 54868 56421 57964 59510 61056
 C 56240 57832 59413 60998 62582

De : \$ 59064
 À : A 60954
 B 62661
 C 64228

RÉGION: QUÉBEC**OP-1**

De : \$ 51107 52541 53971 55404 56835
 À : A 52742 54222 55698 57177 58654
 B 54219 55740 57258 58778 60296
 C 55574 57134 58689 60247 61803

De : \$ 58312 59792 61270 62745 64226
 À : A 60178 61705 63231 64753 66281
 B 61863 63433 65001 66566 68137
 C 63410 65019 66626 68230 69840

OP-2

De : \$ 54118 55679 57235 58789 60345
 À : A 55850 57461 59067 60670 62276
 B 57414 59070 60721 62369 64020
 C 58849 60547 62239 63928 65621

De :	\$	61959	63572	65189	66801	68418
À :	A	63942	65606	67275	68939	70607
	B	65732	67443	69159	70869	72584
	C	67375	69129	70888	72641	74399

OP-3

De :	\$	57364	59062	60747	62432	64122
À :	A	59200	60952	62691	64430	66174
	B	60858	62659	64446	66234	68027
	C	62379	64225	66057	67890	69728

De :	\$	65870	67620	69365	71112	72862
À :	A	67978	69784	71585	73388	75194
	B	69881	71738	73589	75443	77299
	C	71628	73531	75429	77329	79231

OP-4

De :	\$	60936	62763	64599	66429	68261
À :	A	62886	64771	66666	68555	70445
	B	64647	66585	68533	70475	72417
	C	66263	68250	70246	72237	74227

De :	\$	70164	72065	73967	75872	77772
À :	A	72409	74371	76334	78300	80261
	B	74436	76453	78471	80492	82508
	C	76297	78364	80433	82504	84571

RÉGION : ONTARIO, YUKON ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST**OP-1**

De :	\$	48389	49713	51031	52359	53679
À :	A	49937	51304	52664	54034	55397
	B	51335	52741	54139	55547	56948
	C	52618	54060	55492	56936	58372

De :	\$	55040	56404
À :	A	56801	58209
	B	58391	59839
	C	59851	61335

OP-2

De :	\$	51174	52605	54045	55480	56918
À :	A	52812	54288	55774	57255	58739
	B	54291	55808	57336	58858	60384
	C	55648	57203	58769	60329	61894

De :	\$	58406	59893
À :	A	60275	61810
	B	61963	63541
	C	63512	65130

OP-3

De :	\$	54171	55734	57283	58843	60399
À :	A	55904	57517	59116	60726	62332
	B	57469	59127	60771	62426	64077
	C	58906	60605	62290	63987	65679

De :	\$	62013	63628
À :	A	63997	65664
	B	65789	67503
	C	67434	69191

OP-4

De :	\$	57461	59151	60839	62530	64226
À :	A	59300	61044	62786	64531	66281
	B	60960	62753	64544	66338	68137
	C	62484	64322	66158	67996	69840

De :	\$	65977	67773
À :	A	68088	69942
	B	69994	71900
	C	71744	73698

RÉGION : MANITOBA**OP-1**

De :	\$	45072	46257	47440	48631	49821
À :	A	46514	47737	48958	50187	51415
	B	47816	49074	50329	51592	52855
	C	49011	50301	51587	52882	54176

De :	\$	51041	52094
À :	A	52674	53761
	B	54149	55266
	C	55503	56648

OP-2

De :	\$	47569	48861	50146	51437	52727
À :	A	49091	50425	51751	53083	54414
	B	50466	51837	53200	54569	55938
	C	51728	53133	54530	55933	57336

De :	\$	54062
À :	A	55792
	B	57354
	C	58788

OP-3

De :	\$	50263	51663	53060	54458	55853
À :	A	51871	53316	54758	56201	57640
	B	53323	54809	56291	57775	59254
	C	54656	56179	57698	59219	60735

De :	\$	57310
À :	A	59144
	B	60800
	C	62320

OP-4

De :	\$	53216	54731	56249	57764	59290
À :	A	54919	56482	58049	59612	61187
	B	56457	58063	59674	61281	62900
	C	57868	59515	61166	62813	64473

De :	\$	60865
À :	A	62813
	B	64572
	C	66186

RÉGION : SASKATCHEWAN**OP-1**

De :	\$	45072	46257	47440	48631	49821
À :	A	46514	47737	48958	50187	51415
	B	47816	49074	50329	51592	52855
	C	49011	50301	51587	52882	54176

De :	\$	51041	52261
À :	A	52674	53933
	B	54149	55443
	C	55503	56829

OP-2

De :	\$	47569	48861	50146	51437	52727
À :	A	49091	50425	51751	53083	54414
	B	50466	51837	53200	54569	55938
	C	51728	53133	54530	55933	57336

De :	\$	54062	55209
À :	A	55792	56976
	B	57354	58571
	C	58788	60035

OP-3

De :	\$	50263	51663	53060	54458	55853
À :	A	51871	53316	54758	56201	57640
	B	53323	54809	56291	57775	59254
	C	54656	56179	57698	59219	60735

De :	\$	57310	58763
À :	A	59144	60643
	B	60800	62341
	C	62320	63900

OP-4

De :	\$	53216	54731	56249	57764	59290
À :	A	54919	56482	58049	59612	61187
	B	56457	58063	59674	61281	62900
	C	57868	59515	61166	62813	64473

De :	\$	60865	62441
À :	A	62813	64439
	B	64572	66243
	C	66186	67899

RÉGION : ALBERTA**OP-1**

De :	\$	45608	46870	48129	49395	50651
À :	A	47067	48370	49669	50976	52272
	B	48385	49724	51060	52403	53736
	C	49595	50967	52337	53713	55079

De :	\$	51911	53214
À :	A	53572	54917
	B	55072	56455
	C	56449	57866

OP-2

De :	\$	49524	50900	52263	53632	55000
À :	A	51109	52529	53935	55348	56760
	B	52540	54000	55445	56898	58349
	C	53854	55350	56831	58320	59808

De :	\$	56423
À :	A	58229
	B	59859
	C	61355

OP-3

De :	\$	52384	53870	55354	56837	58321
À :	A	54060	55594	57125	58656	60187
	B	55574	57151	58725	60298	61872
	C	56963	58580	60193	61805	63419

De :	\$	59864
À :	A	61780
	B	63510
	C	65098

OP-4

De :	\$	55519	57131	58745	60353	61969
À :	A	57296	58959	60625	62284	63952
	B	58900	60610	62323	64028	65743
	C	60373	62125	63881	65629	67387

De :	\$	63642
À :	A	65679
	B	67518
	C	69206

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE**OP-1**

De :	\$	53313	54720	56128	57580
À :	A	55019	56471	57924	59423
	B	56560	58052	59546	61087
	C	57974	59503	61035	62614

OP-2

De :	\$	53463	54990	56516	58046	59577
À :	A	55174	56750	58325	59903	61483
	B	56719	58339	59958	61580	63205
	C	58137	59797	61457	63120	64785

De :	\$	61158
À :	A	63115
	B	64882
	C	66504

OP-3

De :	\$	56651	58313	59971	61627	63286
À :	A	58464	60179	61890	63599	65311
	B	60101	61864	63623	65380	67140
	C	61604	63411	65214	67015	68819

De :	\$	65008
À :	A	67088
	B	68966
	C	70690

OP-4

De :	\$	60152	61954	63752	65554	67357
À :	A	62077	63937	65792	67652	69512
	B	63815	65727	67634	69546	71458
	C	65410	67370	69325	71285	73244

De :	\$	69224
À :	A	71439
	B	73439
	C	75275

****APPENDICE « A »****OP – GROUPE ERGOTHÉRAPIE ET PHYSIOTHÉRAPIE****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 OP-1 à OP-4 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 OP-1 à OP-4 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 et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA NOMINATION

4.

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

Les sous-alinéas (i), (ii), (iii), (iv) et (v) s'appliquent seulement au niveau OP-1.

- (i) le premier (1^{er}) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
- (ii) le deuxième (2^e) 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 (3^e) 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 (4^e) 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 régions où le niveau OP-1 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 du niveau OP-1.

****APPENDICE « A »****PH - GROUPE PHARMACIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

PH-1

De :	\$	42428	44278	46135	47983	49835	51690
À :	X	49835	49835	49835	49835	49835	51690
	A					51430	53344
	B					52870	54838
	C					54192	56209

De :	\$	53544	55399				
À :	X	53544	55399	57255	59173	61155	63204
	A	55257	57172	59087	61067	63112	65227
	B	56804	58773	60741	62777	64879	67053
	C	58224	60242	62260	64346	66501	68729

PH-2

De :	\$	52699	54823	56947	59066	61188	
À :	X	59066	59066	59066	59066	61188	63636
	A				60956	63146	65672
	B				62663	64914	67511
	C				64230	66537	69199

De :	\$						
À :	X	66181	68994				
	A	68299	71202				
	B	70211	73196				
	C	71966	75026				

PH-3

De :	\$	57941	60389	62823	65257	67697	
À :	X	65257	65257	65257	65257	67697	70405
	A				67345	69863	72658
	B				69231	71819	74692
	C				70962	73614	76559

De :	\$						
À :	X	73221	76150				
	A	75564	78587				
	B	77680	80787				
	C	79622	82807				

****APPENDICE « A »****PH – GROUPE PHARMACIE****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 PH-1 à PH-3 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.

RESTRUCTURATION

3. Tous les employés touchés par une restructuration depuis le 1^{er} octobre 2000 seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.

4. Les employés payés selon les échelles PH-1, PH-2 et PH-3 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins un (1) an mais moins de deux (2) ans au 1^{er} octobre 2000 passent au prochain échelon supérieur de l'échelle de taux.
5. Les employés payés selon les échelles PH-1, PH-2 et PH-3 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins deux (2) ans mais moins de trois (3) ans au 1^{er} octobre 2000 passent au deuxième (2^e) prochain échelon supérieur de l'échelle de taux.
6. Les employés payés selon les échelles PH-1, PH-2 et PH-3 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins trois (3) ans mais moins de quatre (4) ans au 1^{er} octobre 2000 passent au troisième (3^e) prochain échelon supérieur de l'échelle de taux.
7. Les employés payés selon l'échelle PH-1 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins quatre (4) ans au 1^{er} octobre 2000 passent au quatrième (4^e) prochain échelon supérieur de l'échelle de taux.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

8. Tous les employés payés aux niveaux PH-1 à PH-3 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 et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

****APPENDICE « A »**

PS – GROUPE PSYCHOLOGIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

PS - 1

De :	\$	33686	35222	36765	38301	39843
À :	A	34764	36349	37941	39527	41118
	B	35737	37367	39003	40634	42269
	C	36630	38301	39978	41650	43326

De :	\$	41382	42923	44467
À :	A	42706	44297	45890
	B	43902	45537	47175
	C	45000	46675	48354

PS - 2

De :	\$	43496	45422	47345	49274	51197
À :	A	44888	46876	48860	50851	52835
	B	46145	48189	50228	52275	54314
	C	47299	49394	51484	53582	55672

De :	\$	53126	55051
À :	A	54826	56813
	B	56361	58404
	C	57770	59864

PS - 3

De :	\$	51129	53339	55547	57753	59967
À :	A	52765	55046	57325	59601	61886
	B	54242	56587	58930	61270	63619
	C	55598	58002	60403	62802	65209

De :	\$	62185
À :	A	64175
	B	65972
	C	67621

PS - 4

De :	\$	57482	60010	62536	65068	67598
À :	A	59321	61930	64537	67150	69761
	B	60982	63664	66344	69030	71714
	C	62507	65256	68003	70756	73507

De :	\$	70127
À :	A	72371
	B	74397
	C	76257

PS - 5

De :	\$	64408	67285	70164	73037	75775
À :	A	66469	69438	72409	75374	78200
	B	68330	71382	74436	77484	80390
	C	70038	73167	76297	79421	82400

De :	\$	78445
À :	A	80955
	B	83222
	C	85303

****APPENDICE « A »****PS – GROUPE PSYCHOLOGIE****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 PS-1 à PS-5 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 PS-1 à PS-5 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 et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

****APPENDICE « A »**

SW – GROUPE SERVICE SOCIAL
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) Rajustement d'égalisation - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

SOUS-GROUPE : BIEN-ÊTRE SOCIAL**SW-SCW-1**

De :	\$	29051	30525	31999	33471	34945
À :	A	29981	31502	33023	34542	36063
	B	30820	32384	33948	35509	37073
	C	31591	33194	34797	36397	38000

De :	\$	36417	37888	39361	40835	42310
À :	A	37582	39100	40621	42142	43664
	B	38634	40195	41758	43322	44887
	C	39600	41200	42802	44405	46009

De :	\$	43785	45260
À :	A	45186	46708
	B	46451	48016
	C	47612	49216

SW-SCW-1 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	29051	30525	31999	33471	34945
À :	X	40249	41723	43197	44669	46143
	A	41537	43058	44579	46098	47620
	B	42700	44264	45827	47389	48953
	C	43768	45371	46973	48574	50177

De :	\$	36417	37888	39361	40835	42310
À :	X	47615	49086	50559	52033	53508
	A	49139	50657	52177	53698	55220
	B	50515	52075	53638	55202	56766
	C	51778	53377	54979	56582	58185

De :	\$	43785	45260
À :	X	54983	56458
	A	56742	58265
	B	58331	59896
	C	59789	61393

SW-SCW-2

De :	\$	40210	41842	43480	45113	46744
À :	A	41497	43181	44871	46557	48240
	B	42659	44390	46127	47861	49591
	C	43725	45500	47280	49058	50831

De :	\$	48382
À :	A	49930
	B	51328
	C	52611

SW-SCW-2 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	40210	41842	43480	45113	46744
À :	X	49275	50907	52545	54178	55809
	A	50852	52536	54226	55912	57595
	B	52276	54007	55744	57478	59208
	C	53583	55357	57138	58915	60688

De :	\$	48382
À :	X	57447
	A	59285
	B	60945
	C	62469

SW-SCW-3

De :	\$	44993	46828	48660	50500	52337
À :	A	46433	48326	50217	52116	54012
	B	47733	49679	51623	53575	55524
	C	48926	50921	52914	54914	56912

De :	\$	54171
À :	A	55904
	B	57469
	C	58906

SW-SCW-3 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	44993	46828	48660	50500	52337
À :	X	51391	53226	55058	56898	58735
	A	53036	54929	56820	58719	60615
	B	54521	56467	58411	60363	62312
	C	55884	57879	59871	61872	63870

De :	\$	54171
À :	X	60569
	A	62507
	B	64257
	C	65863

SW-SCW-4

De :	\$	51398	53258	55112	56973	58837
À :	A	53043	54962	56876	58796	60720
	B	54528	56501	58469	60442	62420
	C	55891	57914	59931	61953	63981

De :	\$	60693
À :	A	62635
	B	64389
	C	65999

SW-SCW-5

De :	\$	60962	63224	65491	67755	70018
À :	A	62913	65247	67587	69923	72259
	B	64675	67074	69479	71881	74282
	C	66292	68751	71216	73678	76139

De :	\$	72283
À :	A	74596
	B	76685
	C	78602

SOUS-GROUPE : AUMÔNIERS**SW-CHA-1**

De :	\$	38269	39761	41247	42738	44232
À :	A	39494	41033	42567	44106	45647
	B	40600	42182	43759	45341	46925
	C	41615	43237	44853	46475	48098

SW-CHA-2

De :	\$	43560	45264	46973	48680	50383
À :	A	44954	46712	48476	50238	51995
	B	46213	48020	49833	51645	53451
	C	47368	49221	51079	52936	54787

SW-CHA-3

De :	\$	51002	52758	54520	56270	58040
À :	A	52634	54446	56265	58071	59897
	B	54108	55970	57840	59697	61574
	C	55461	57369	59286	61189	63113

****APPENDICE « A »****SW – GROUPE BIEN-ÊTRE SOCIAL****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 SW-SCW-1 à SW-SCW-5 et aux niveaux SW-CHA-1 à SW-CHA-3 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 travailleurs du service social cliniques aux niveaux SW-SCW-1 à SW-SCW-3 pour qui une péréquation entre en vigueur le 1^{er} octobre 2000 passeront au taux de rémunération indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération selon l'échelle du taux X à l'appendice « A ».

4. Tous les employés payés aux niveaux SW-SCW-1 à SW-SCW-5 et aux niveaux SW-CHA-1 à SW-CHA-3 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 et C figurant juste au-dessous de leur ancien taux.

TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA NOMINATION

- a) Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination est au minimum :

Les sous-alinéas (i), (ii), (iii), (iv) et (v) s'appliquent seulement aux niveaux SW-CHA-1 et SW-SCW-1.

- (i) le premier (1^{er}) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
- (ii) le deuxième (2^e) 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 (3^e) 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 (4^e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);
- (v) le cinquième (5^e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant quatre (4) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de cinq (5).

L'alinéa b) s'applique seulement aux niveaux SW-CHA-1 et SW-SCW-1.

- (b) Dans les échelles où l'on compte plus de cinq (5) échelons d'expérience aux niveaux SW-CHA-1 et SW-SCW-1, 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 sept (7) échelons d'expérience.

****APPENDICE « A »****VM - GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

VM-1

De :	\$	45414	47424	49432	51447	53448
À :	X	45414	47424	49432	51447	53448
	A	46867	48942	51014	53093	55158
	B	48179	50312	52442	54580	56702
	C	49383	51570	53753	55945	58120

De :	\$	55464				
À :	X	55464	57683			
	A	57239	59529			
	B	58842	61196			
	C	60313	62726			

VM-2

De :	\$	53148	55413	57675	59941	62202
À :	X	53148	55413	57675	59941	62202
	A	54849	57186	59521	61859	64192
	B	56385	58787	61188	63591	65989
	C	57795	60257	62718	65181	67639

De :	\$	64460				
À :	X	64460	67038			
	A	66523	69183			
	B	68386	71120			
	C	70096	72898			

VM-3

De :	\$	58549	61067	63586	66094	68616
À :	X	58549	61067	63586	66094	68616
	A	60423	63021	65621	68209	70812
	B	62115	64786	67458	70119	72795
	C	63668	66406	69144	71872	74615

De :	\$	71135				
À :	X	71135	73980			
	A	73411	76347			
	B	75467	78485			
	C	77354	80447			

VM-4

De :	\$	66489	68974	71460	73775	76047
À :	X	66489	68974	71460	73775	76047
	A	68617	71181	73747	76136	78481
	B	70538	73174	75812	78268	80678
	C	72301	75003	77707	80225	82695

De :	\$	78038				
À :	X	78038	80574			
	A	80535	83152			
	B	82790	85480			
	C	84860	87617			

VM-5

De :	\$	73487	76073	78331	80583	82840
À :	X	73487	76073	78331	80583	82840
	A	75839	78507	80838	83162	85491
	B	77962	80705	83101	85491	87885
	C	79911	82723	85179	87628	90082

De :	\$	85099	
À :	X	85099	87652
	A	87822	90457
	B	90281	92990
	C	92538	95315

****APPENDICE « A »****VM – GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE****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 VM-1 à VM-5 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.

RESTRUCTURATION

3. Tous les employés aux niveaux VM-1 à VM-5 touchés par une restructuration en vigueur au 1^{er} octobre 2000 seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

4. Les employés aux niveaux VM-1 à VM-5 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins douze (12) mois au 1^{er} octobre 2000 passeront au prochain taux de rémunération maximum en vigueur le 1^{er} octobre 2000.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

5. 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 de taux A, B et C, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

****APPENDICE « A-1 »**

**NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

RÉGION : ATLANTIQUE

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000**
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002**

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	42105
À :	A	43452
	X	43452
	B	44669
	C	45786

NU-HOS-1

De :	\$	44885	45468	46049
À :	A	46321	46923	47523
	X	46321	46923	47523
	B	47618	48237	48854
	C	48808	49443	50075

NU-HOS-2

De :	\$	46041	47202	48363	49517	50677
À :	A	47514	48712	49911	51102	52299
	X	47514	48712	49911	51102	52299
	B	48844	50076	51309	52533	53763
	C	50065	51328	52592	53846	55107

De :	\$	51842	53006
À :	A	53501	54702
	X	53501	54702
	B	54999	56234
	C	56374	57640

NU-HOS-3

De :	\$	47110	48260	49410	50557	51709
À :	A	48618	49804	50991	52175	53364
	X		50740	52116		53479
	B		52161	53575		54976
	C		53465	54914		56350

De :	\$	52856	54007	55157
À :	A	54547	55735	56922
	X	54849	56212	57580
	B	56385	57786	59192
	C	57795	59231	60672

NU-HOS-4

De :	\$	48803	50035	51263	52495	53726
À :	A	50365	51636	52903	54175	55445
	X	51170	52626	54088		55547
	B	52603	54100	55602		57102
	C	53918	55453	56992		58530

De :	\$	54968	56200	57434	58669
À :	A	56727	57998	59272	60546
	X	57005	58466	59920	61379
	B	58601	60103	61598	63098
	C	60066	61606	63138	64675

NU-HOS-5

De :	\$	51336	52734	54131	55535	56938
À :	A	52979	54421	55863	57312	58760
	X	53869	55510	57150		58788
	B	55377	57064	58750		60434
	C	56761	58491	60219		61945

De :	\$	58342	59745	61143	62542	
À :	A	60209	61657	63100	64543	
	X	60432	62063	63702	65344	
	B	62124	63801	65486	67174	
	C	63677	65396	67123	68853	

NU-HOS-6

De :	\$	54146	55832	57512	59195	60874
À :	A	55879	57619	59352	61089	62822
	X	56875	58813	60750	62686	
	B	58468	60460	62451	64441	
	C	59930	61972	64012	66052	

De :	\$	62562	64242	65927	67612	
À :	A	64564	66298	68037	69776	
	X	64627	66566	68503	70442	
	B	66437	68430	70421	72414	
	C	68098	70141	72182	74224	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : QUÉBEC

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	45428
À :	A	46882
	X	46882
	B	48195
	C	49400

NU-HOS-1

De :	\$	48561	49194
À :	A	50115	50768
	X	50115	50768
	B	51518	52190
	C	52806	53495

NU-HOS-2

De :	\$	49820	51077	52338	53599	54856
À :	A	51414	52711	54013	55314	56611
	X	51414	52711	54013	55314	56611
	B	52854	54187	55525	56863	58196
	C	54175	55542	56913	58285	59651

De :	\$	56118	57373	58639
À :	A	57914	59209	60515
	X	57914	59209	60515
	B	59536	60867	62209
	C	61024	62389	63764

NU-HOS-3

De :	\$	50328	51549	52778	54000	55226
À :	A	51938	53199	54467	55728	56993
	X	51938	53199	54467	55728	56993
	B	53392	54689	55992	57288	58589
	C	54727	56056	57392	58720	60054

De :	\$	56447	57675	58905	60128
À :	A	58253	59521	60790	62052
	X	58253	59521	60790	62052
	B	59884	61188	62492	63789
	C	61381	62718	64054	65384

NU-HOS-4

De :	\$	52137	53429	54720	56008	57299
À :	A	53805	55139	56471	57800	59133
	X	53805	55139	56471	57800	59133
	B	55312	56683	58052	59418	60789
	C	56695	58100	59503	60903	62309

De :	\$	58591	59881	61168	62460	63752
À :	A	60466	61797	63125	64459	65792
	X	60466	61797	63125	64459	65792
	B	62159	63527	64893	66264	67634
	C	63713	65115	66515	67921	69325

NU-HOS-5

De :	\$	54852	56273	57691	59115	60534
À :	A	56607	58074	59537	61007	62471
	X	56607	58074	59537	61007	62471
	B	58192	59700	61204	62715	64220
	C	59647	61193	62734	64283	65826

De :	\$	61955	63375	64783	66201	67622
À :	A	63938	65403	66856	68319	69786
	X	63938	65403	66856	68319	69786
	B	65728	67234	68728	70232	71740
	C	67371	68915	70446	71988	73534

NU-HOS-6

De :	\$	57870	59503	61139	62772	64404
À :	A	59722	61407	63095	64781	66465
	X	59722	61407	63095	64781	66465
	B	61394	63126	64862	66595	68326
	C	62929	64704	66484	68260	70034

De :	\$	66043	67673	69307	70943	72577
À :	A	68156	69839	71525	73213	74899
	X	68156	69839	71525	73213	74899
	B	70064	71794	73528	75263	76996
	C	71816	73589	75366	77145	78921

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : ONTARIO

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	46764
À :	A	48260
	X	48260
	B	49611
	C	50851

NU-HOS-1

De :	\$	50059	50570	51080
À :	A	51661	52188	52715
	X	51661	52188	52715
	B	53108	53649	54191
	C	54436	54990	55546

NU-HOS-2

De :	\$	51084	52102	53125	54150	55173
À :	A	52719	53769	54825	55883	56939
	X	52719	53769	54825	55883	56939
	B	54195	55275	56360	57448	58533
	C	55550	56657	57769	58884	59996

De :	\$	56192	57218	58244
À :	A	57990	59049	60108
	X	57990	59049	60108
	B	59614	60702	61791
	C	61104	62220	63336

NU-HOS-3

De :	\$	52119	53130	54146	55153	56169
À :	A	53787	54830	55879	56918	57966
	X	53787	54830	55879	56918	57966
	B	55293	56365	57444	58512	59589
	C	56675	57774	58880	59975	61079

De :	\$	57184	58197	59208	60220
À :	A	59014	60059	61103	62147
	X	59014	60059	61103	62147
	B	60666	61741	62814	63887
	C	62183	63285	64384	65484

NU-HOS-4

De :	\$	53819	54908	55990	57066	58153
À :	A	55541	56665	57782	58892	60014
	X	55541	56665	57782	58892	60014
	B	57096	58252	59400	60541	61694
	C	58523	59708	60885	62055	63236

De :	\$	59240	60328	61413	62495	63577
À :	A	61136	62258	63378	64495	65611
	X	61136	62258	63378	64495	65611
	B	62848	64001	65153	66301	67448
	C	64419	65601	66782	67959	69134

NU-HOS-5

De :	\$	56369	57599	58823	60048	61273
À :	A	58173	59442	60705	61970	63234
	X	58173	59442	60705	61970	63234
	B	59802	61106	62405	63705	65005
	C	61297	62634	63965	65298	66630

De :	\$	62507	63729	64957	66182	67408
À :	A	64507	65768	67036	68300	69565
	X	64507	65768	67036	68300	69565
	B	66313	67610	68913	70212	71513
	C	67971	69300	70636	71967	73301

NU-HOS-6

De :	\$	59208	60671	62142	63604	65065
À :	A	61103	62612	64131	65639	67147
	X	61103	62612	64131	65639	67147
	B	62814	64365	65927	67477	69027
	C	64384	65974	67575	69164	70753

De :	\$	66534	67986	69448	70908	72369
À :	A	68663	70162	71670	73177	74685
	X	68663	70162	71670	73177	74685
	B	70586	72127	73677	75226	76776
	C	72351	73930	75519	77107	78695

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : MANITOBA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	47292
À :	A	48805
	X	48805
	B	50172
	C	51426

NU-HOS-1

De :	\$	50633	51175
À :	A	52253	52813
	X	52253	52813
	B	53716	54292
	C	55059	55649

NU-HOS-2

De :	\$	51719	52797	53884	54966	56045
À :	A	53374	54487	55608	56725	57838
	X	53374	54487	55608	56725	57838
	B	54868	56013	57165	58313	59457
	C	56240	57413	58594	59771	60943

De :	\$	57129
À :	A	58957
	X	58957
	B	60608
	C	62123

NU-HOS-3

De :	\$	52001	53051	54101	55144	56190
À :	A	53665	54749	55832	56909	57988
	X	53665	54749	55832	56909	57988
	B	55168	56282	57395	58502	59612
	C	56547	57689	58830	59965	61102

De :	\$	57242	58294
À :	A	59074	60159
	X	59074	60159
	B	60728	61843
	C	62246	63389

NU-HOS-4

De :	\$	53794	54935	56072	57211	58351
À :	A	55515	56693	57866	59042	60218
	X	55515	56693	57866	59042	60218
	B	57069	58280	59486	60695	61904
	C	58496	59737	60973	62212	63452

De :	\$	59488	60623	61761
À :	A	61392	62563	63737
	X	61392	62563	63737
	B	63111	64315	65522
	C	64689	65923	67160

NU-HOS-5

De :	\$	56492	57806	59126	60441	61759
À :	A	58300	59656	61018	62375	63735
	X	58300	59656	61018	62375	63735
	B	59932	61326	62727	64122	65520
	C	61430	62859	64295	65725	67158

De :	\$	63083	64396	65714		
À :	A	65102	66457	67817		
	X	65102	66457	67817		
	B	66925	68318	69716		
	C	68598	70026	71459		

NU-HOS-6

De :	\$	59488	61102	62719	64339	65950
À :	A	61392	63057	64726	66398	68060
	X	61392	63057	64726	66398	68060
	B	63111	64823	66538	68257	69966
	C	64689	66444	68201	69963	71715

De :	\$	67565	69185	70797		
À :	A	69727	71399	73063		
	X	69727	71399	73063		
	B	71679	73398	75109		
	C	73471	75233	76987		

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : SASKATCHEWAN

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	46609
À :	A	48100
	X	48100
	B	49447
	C	50683

NU-HOS-1

De :	\$	49875	50449
À :	A	51471	52063
	X	51471	52063
	B	52912	53521
	C	54235	54859

NU-HOS-2

De :	\$	51017	52162	53307	54454	55595
À :	A	52650	53831	55013	56197	57374
	X	52650	53831	55013	56197	57374
	B	54124	55338	56553	57771	58980
	C	55477	56721	57967	59215	60455

NU-HOS-3

De :	\$	51621	52733	53847	54961	56069
À :	A	53273	54420	55570	56720	57863
	X	53273	54420	55570	56720	57863
	B	54765	55944	57126	58308	59483
	C	56134	57343	58554	59766	60970

De :	\$	57176
À :	A	59006
	X	59006
	B	60658
	C	62174

NU-HOS-4

De :	\$	53583	54820	56058	57289	58528
À :	A	55298	56574	57852	59122	60401
	X	55298	56574	57852	59122	60401
	B	56846	58158	59472	60777	62092
	C	58267	59612	60959	62296	63644

De :	\$	59761	61002
À :	A	61673	62954
	X	61673	62954
	B	63400	64717
	C	64985	66335

NU-HOS-5

De :	\$	56530	58011	59492	60972	62458
À :	A	58339	59867	61396	62923	64457
	X	58339	59867	61396	62923	64457
	B	59972	61543	63115	64685	66262
	C	61471	63082	64693	66302	67919

De :	\$	63934	65416
À :	A	65980	67509
	X	65980	67509
	B	67827	69399
	C	69523	71134

NU-HOS-6

De :	\$	59801	61694	63584	65477	67365
À :	A	61715	63668	65619	67572	69521
	X	61715	63668	65619	67572	69521
	B	63443	65451	67456	69464	71468
	C	65029	67087	69142	71201	73255

De :	\$	69256	71146
À :	A	71472	73423
	X	71472	73423
	B	73473	75479
	C	75310	77366

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : ALBERTA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	47292
À :	A	48805
	X	48805
	B	50172
	C	51426

NU-HOS-1

De :	\$	50633	51175
À :	A	52253	52813
	X	52253	52813
	B	53716	54292
	C	55059	55649

NU-HOS-2

De :	\$	51719	52797	53884	54966	56045
À :	A	53374	54487	55608	56725	57838
	X	53374	54487	55608	56725	57838
	B	54868	56013	57165	58313	59457
	C	56240	57413	58594	59771	60943

De :	\$	57129
À :	A	58957
	X	58957
	B	60608
	C	62123

NU-HOS-3

De :	\$	52001	53051	54101	55144	56190
À :	A	53665	54749	55832	56909	57988
	X	53665	54749	55832	56909	57988
	B	55168	56282	57395	58502	59612
	C	56547	57689	58830	59965	61102

De :	\$	57242	58294
À :	A	59074	60159
	X	59074	60159
	B	60728	61843
	C	62246	63389

NU-HOS-4

De :	\$	53794	54935	56072	57211	58351
À :	A	55515	56693	57866	59042	60218
	X	55515	56693	57866	59042	60218
	B	57069	58280	59486	60695	61904
	C	58496	59737	60973	62212	63452

De :	\$	59488	60623	61761
À :	A	61392	62563	63737
	X	61392	62563	63737
	B	63111	64315	65522
	C	64689	65923	67160

NU-HOS-5

De :	\$	56492	57806	59126	60441	61759
À :	A	58300	59656	61018	62375	63735
	X	58300	59656	61018	62375	63735
	B	59932	61326	62727	64122	65520
	C	61430	62859	64295	65725	67158

De :	\$	63083	64396	65714		
À :	A	65102	66457	67817		
	X	65102	66457	67817		
	B	66925	68318	69716		
	C	68598	70026	71459		

NU-HOS-6

De :	\$	59488	61102	62719	64339	65950
À :	A	61392	63057	64726	66398	68060
	X	61392	63057	64726	66398	68060
	B	63111	64823	66538	68257	69966
	C	64689	66444	68201	69963	71715

De :	\$	67565	69185	70797		
À :	A	69727	71399	73063		
	X	69727	71399	73063		
	B	71679	73398	75109		
	C	73471	75233	76987		

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	48581
À :	A	50136
	X	50136
	B	51540
	C	52829

NU-HOS-1

De :	\$	52065	52691
À :	A	53731	54377
	X	53731	54377
	B	55235	55900
	C	56616	57298

NU-HOS-2

De :	\$	53323	54576	55836	57092	58348
À :	A	55029	56322	57623	58919	60215
	X	55029	56322	57623	58919	60215
	B	56570	57899	59236	60569	61901
	C	57984	59346	60717	62083	63449

De : \$ 59609
 À : A 61516
 X 61516
 B 63238
 C 64819

NU-HOS-3

De :	\$	53694	54919	56141	57364	58585
À :	A	55412	56676	57938	59200	60460
	X	55412	56676	57938	59200	60460
	B	56964	58263	59560	60858	62153
	C	58388	59720	61049	62379	63707

De :	\$	59809	61034
À :	A	61723	62987
	X	61723	62987
	B	63451	64751
	C	65037	66370

NU-HOS-4

De :	\$	55455	56769	58075	59393	60703
À :	A	57230	58586	59933	61294	62645
	X	57230	58586	59933	61294	62645
	B	58832	60226	61611	63010	64399
	C	60303	61732	63151	64585	66009

De :	\$	62013	63320	64632
À :	A	63997	65346	66700
	X	63997	65346	66700
	B	65789	67176	68568
	C	67434	68855	70282

NU-HOS-5

De :	\$	58097	59585	61068	62557	64040
À :	A	59956	61492	63022	64559	66089
	X	59956	61492	63022	64559	66089
	B	61635	63214	64787	66367	67939
	C	63176	64794	66407	68026	69637

De :	\$	65532	67019	68505		
À :	A	67629	69164	70697		
	X	67629	69164	70697		
	B	69523	71101	72677		
	C	71261	72879	74494		

NU-HOS-6

De :	\$	61034	62810	64593	66369	68152
À :	A	62987	64820	66660	68493	70333
	X	62987	64820	66660	68493	70333
	B	64751	66635	68526	70411	72302
	C	66370	68301	70239	72171	74110

De :	\$	69932	71714	73494		
À :	A	72170	74009	75846		
	X	72170	74009	75846		
	B	74191	76081	77970		
	C	76046	77983	79919		

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES D'HÔPITAL (HOS)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : YUKON ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	46764
À :	A	48260
	X	48260
	B	49611
	C	50851

NU-HOS-1

De :	\$	50059	50570	51080
À :	A	51661	52188	52715
	X	51661	52188	52715
	B	53108	53649	54191
	C	54436	54990	55546

NU-HOS-2

De :	\$	51084	52102	53125	54150	55173
À :	A	52719	53769	54825	55883	56939
	X	52719	53769	54825	55883	56939
	B	54195	55275	56360	57448	58533
	C	55550	56657	57769	58884	59996

De :	\$	56192	57218	58244
À :	A	57990	59049	60108
	X	57990	59049	60108
	B	59614	60702	61791
	C	61104	62220	63336

NU-HOS-3

De :	\$	52119	53130	54146	55153	56169
À :	A	53787	54830	55879	56918	57966
	X	53787	54830	55879	56918	57966
	B	55293	56365	57444	58512	59589
	C	56675	57774	58880	59975	61079

De :	\$	57184	58197	59208	60220
À :	A	59014	60059	61103	62147
	X	59014	60059	61103	62147
	B	60666	61741	62814	63887
	C	62183	63285	64384	65484

NU-HOS-4

De :	\$	53819	54908	55990	57066	58153
À :	A	55541	56665	57782	58892	60014
	X	55541	56665	57782	58892	60014
	B	57096	58252	59400	60541	61694
	C	58523	59708	60885	62055	63236

De :	\$	59240	60328	61413	62495	63577
À :	A	61136	62258	63378	64495	65611
	X	61136	62258	63378	64495	65611
	B	62848	64001	65153	66301	67448
	C	64419	65601	66782	67959	69134

NU-HOS-5

De :	\$	56369	57599	58823	60048	61273
À :	A	58173	59442	60705	61970	63234
	X	58173	59442	60705	61970	63234
	B	59802	61106	62405	63705	65005
	C	61297	62634	63965	65298	66630

De :	\$	62507	63729	64957	66182	67408
À :	A	64507	65768	67036	68300	69565
	X	64507	65768	67036	68300	69565
	B	66313	67610	68913	70212	71513
	C	67971	69300	70636	71967	73301

NU-HOS-6

De :	\$	59208	60671	62142	63604	65065
À :	A	61103	62612	64131	65639	67147
	X	61103	62612	64131	65639	67147
	B	62814	64365	65927	67477	69027
	C	64384	65974	67575	69164	70753

De :	\$	66534	67986	69448	70908	72369
À :	A	68663	70162	71670	73177	74685
	X	68663	70162	71670	73177	74685
	B	70586	72127	73677	75226	76776
	C	72351	73930	75519	77107	78695

**** APPENDICE « A-2 »**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

RÉGION : ATLANTIQUE

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	37325
À :	A	38519
	X	43452
	B	44669
	C	45786

NU-CHN-1

De :	\$	40104	40687	41267		
À :	A	41387	41989	42588		
	X			46321	46923	47523
	B			47618	48237	48854
	C			48808	49443	50075

NU-CHN-2

De :	\$	41260	42420	43583	44736	45896
À :	A	42580	43777	44978	46168	47365
	X				47514	48712
	B				48844	50076
	C				50065	51328

De :	\$	47061	48226			
À :	A	48567	49769			
	X	49911	51102	52299	53501	54702
	B	51309	52533	53763	54999	56234
	C	52592	53846	55107	56374	57640

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X	50740	52116	53479	54849	56212
	B	52161	53575	54976	56385	57786
	C	53465	54914	56350	57795	59231

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57580				
	B	59192				
	C	60672				

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X	51170	52626	54088	55547	57005
	B	52603	54100	55602	57102	58601
	C	53918	55453	56992	58530	60066

De :	\$	56653	58062	59476		
À :	A	58466	59920	61379		
	X	58466	59920	61379		
	B	60103	61598	63098		
	C	61606	63138	64675		

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X	53869	55510	57150	58788	60432
	B	55377	57064	58750	60434	62124
	C	56761	58491	60219	61945	63677

De :	\$	60139	61727	63318		
À :	A	62063	63702	65344		
	X	62063	63702	65344		
	B	63801	65486	67174		
	C	65396	67123	68853		

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X	56875	58813	60750	62686	64627
	B	58468	60460	62451	64441	66437
	C	59930	61972	64012	66052	68098

De :	\$	64502	66379	68258		
À :	A	66566	68503	70442		
	X	66566	68503	70442		
	B	68430	70421	72414		
	C	70141	72182	74224		

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X	62219	64383	66557	68725	70775
	B	63961	66186	68421	70649	72757
	C	65560	67841	70132	72415	74576

De :	\$	70795	72894	74997
À :	A	73060	75227	77397
	X	73060	75227	77397
	B	75106	77333	79564
	C	76984	79266	81553

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$	
À :	A	
	X	89025
	B	91518
	C	93806

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : QUÉBEC

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	40647
À :	A	41948
	X	46882
	B	48195
	C	49400

NU-CHN-1

De :	\$	43780	44413
À :	A	45181	45834
	X	50115	50768
	B	51518	52190
	C	52806	53495

NU-CHN-2

De :	\$	45039	46296	47558	48817	50075
À :	A	46480	47777	49080	50379	51677
	X				51414	52711
	B				52854	54187
	C				54175	55542

De :	\$	51338	52592	53858		
À :	A	52981	54275	55581		
	X	54013	55314	56611	57914	59209
	B	55525	56863	58196	59536	60867
	C	56913	58285	59651	61024	62389

De :	\$					
À :	A					
	X	60515				
	B	62209				
	C	63764				

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X	51938	53199	54467	55728	56993
	B	53392	54689	55992	57288	58589
	C	54727	56056	57392	58720	60054

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	58253	59521	60790	62052	
	B	59884	61188	62492	63789	
	C	61381	62718	64054	65384	

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X		53805	55139	56471	57800
	B		55312	56683	58052	59418
	C		56695	58100	59503	60903

De :	\$	56653	58062	59476		
À :	A	58466	59920	61379		
	X	59133	60466	61797	63125	64459
	B	60789	62159	63527	64893	66264
	C	62309	63713	65115	66515	67921

De :	\$					
À :	A					
	X	65792				
	B	67634				
	C	69325				

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X		56607	58074	59537	61007
	B		58192	59700	61204	62715
	C		59647	61193	62734	64283

De :	\$	60139	61727	63318		
À :	A	62063	63702	65344		
	X	62471	63938	65403	66856	68319
	B	64220	65728	67234	68728	70232
	C	65826	67371	68915	70446	71988

De :	\$					
À :	A					
	X	69786				
	B	71740				
	C	73534				

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X		59722	61407	63095	64781
	B		61394	63126	64862	66595
	C		62929	64704	66484	68260

De :	\$		64502	66379	68258	
À :	A		66566	68503	70442	
	X	66465	68156	69839	71525	73213
	B	68326	70064	71794	73528	75263
	C	70034	71816	73589	75366	77145

De :	\$					
À :	A					
	X	74899				
	B	76996				
	C	78921				

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X		66035	67968	69895	71831
	B		67884	69871	71852	73842
	C		69581	71618	73648	75688

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73765	75698	77629	79569	81497
	B	75830	77818	79803	81797	83779
	C	77726	79763	81798	83842	85873

De : \$
 À : A
 X 83434
 B 85770
 C 87914

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486		70851	73208
À :	A	68244	70678		73118	75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De : \$
 À : A
 X 89025
 B 91518
 C 93806

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : ONTARIO

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	41983
À :	A	43326
	X	48260
	B	49611
	C	50851

NU-CHN-1

De :	\$	45277	45788	46299		
À :	A	46726	47253	47781		
	X			51661	52188	52715
	B			53108	53649	54191
	C			54436	54990	55546

NU-CHN-2

De :	\$	46302	47321	48344	49369	50392
À :	A	47784	48835	49891	50949	52005
	X					52719
	B					54195
	C					55550

De :	\$	51411	52437	53463		
À :	A	53056	54115	55174		
	X	53769	54825	55883	56939	57990
	B	55275	56360	57448	58533	59614
	C	56657	57769	58884	59996	61104

De :	\$					
À :	A					
	X	59049	60108			
	B	60702	61791			
	C	62220	63336			

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X		53787	54830	55879	56918
	B		55293	56365	57444	58512
	C		56675	57774	58880	59975

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57966	59014	60059	61103	62147
	B	59589	60666	61741	62814	63887
	C	61079	62183	63285	64384	65484

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55541	56665	57782
	B			57096	58252	59400
	C			58523	59708	60885

De :	\$	56653	58062		59476	
À :	A	58466	59920		61379	
	X	58892	60014	61136	62258	63378
	B	60541	61694	62848	64001	65153
	C	62055	63236	64419	65601	66782

De :	\$					
À :	A					
	X	64495	65611			
	B	66301	67448			
	C	67959	69134			

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58173	59442	60705
	B			59802	61106	62405
	C			61297	62634	63965

De :	\$		60139	61727	63318	
À :	A		62063	63702	65344	
	X	61970	63234	64507	65768	67036
	B	63705	65005	66313	67610	68913
	C	65298	66630	67971	69300	70636

De :	\$					
À :	A					
	X	68300	69565			
	B	70212	71513			
	C	71967	73301			

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866		60742
À :	A	56875	58813	60750		62686
	X			61103	62612	64131
	B			62814	64365	65927
	C			64384	65974	67575

De :	\$	62623	64502	66379		68258
À :	A	64627	66566	68503		70442
	X	65639	67147	68663	70162	71670
	B	67477	69027	70586	72127	73677
	C	69164	70753	72351	73930	75519

De :	\$					
À :	A					
	X	73177	74685			
	B	75226	76776			
	C	77107	78695			

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X			67379	69106	70828
	B			69266	71041	72811
	C			70998	72817	74631

De :	\$		70795	72894	74997	
À :	A		73060	75227	77397	
	X	72557	74279	76007	77730	79456
	B	74589	76359	78135	79906	81681
	C	76454	78268	80088	81904	83723

De : \$
 À : A
 X 81175
 B 83448
 C 85534

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De : \$
 À : A
 X 89025
 B 91518
 C 93806

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : MANITOBA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	42512
À :	A	43872
	X	48805
	B	50172
	C	51426

NU-CHN-1

De :	\$	45852	46395
À :	A	47319	47880
	X	52253	52813
	B	53716	54292
	C	55059	55649

NU-CHN-2

De :	\$	46938	48017	49103	50184	51264
À :	A	48440	49554	50674	51790	52904
	X					53374
	B					54868
	C					56240

De :	\$	52348				
À :	A	54023				
	X	54487	55608	56725	57838	58957
	B	56013	57165	58313	59457	60608
	C	57413	58594	59771	60943	62123

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X		53665	54749	55832	56909
	B		55168	56282	57395	58502
	C		56547	57689	58830	59965

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57988	59074	60159		
	B	59612	60728	61843		
	C	61102	62246	63389		

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55515	56693	57866
	B			57069	58280	59486
	C			58496	59737	60973

De :	\$	56653	58062	59476		
À :	A	58466	59920	61379		
	X	59042	60218	61392	62563	63737
	B	60695	61904	63111	64315	65522
	C	62212	63452	64689	65923	67160

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58300	59656	61018
	B			59932	61326	62727
	C			61430	62859	64295

De :	\$	60139	61727		63318	
À :	A	62063	63702		65344	
	X	62375	63735	65102	66457	67817
	B	64122	65520	66925	68318	69716
	C	65725	67158	68598	70026	71459

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X			61392	63057	64726
	B			63111	64823	66538
	C			64689	66444	68201

De :	\$		64502	66379	68258	
À :	A		66566	68503	70442	
	X	66398	68060	69727	71399	73063
	B	68257	69966	71679	73398	75109
	C	69963	71715	73471	75233	76987

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X			68075	70030	71950
	B			69981	71991	73965
	C			71731	73791	75814

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73871	75787	77712	79630	81539
	B	75939	77909	79888	81860	83822
	C	77837	79857	81885	83907	85918

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : SASKATCHEWAN

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	41828
À :	A	43166
	X	48100
	B	49447
	C	50683

NU-CHN-1

De :	\$	45094	45668
À :	A	46537	47129
	X		51471 52063
	B		52912 53521
	C		54235 54859

NU-CHN-2

De :	\$	46237	47381	48527	49672	50814
À :	A	47717	48897	50080	51262	52440
	X					52650
	B					54124
	C					55477

De :	\$				
À :	A				
	X	53831	55013	56197	57374
	B	55338	56553	57771	58980
	C	56721	57967	59215	60455

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X		53273	54420	55570	56720
	B		54765	55944	57126	58308
	C		56134	57343	58554	59766

De :	\$	55795			
À :	A	57580			
	X	57863	59006		
	B	59483	60658		
	C	60970	62174		

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55298	56574	57852
	B			56846	58158	59472
	C			58267	59612	60959

De :	\$	56653	58062	59476	
À :	A	58466	59920	61379	
	X	59122	60401	61673	62954
	B	60777	62092	63400	64717
	C	62296	63644	64985	66335

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58339	59867	61396
	B			59972	61543	63115
	C			61471	63082	64693

De :	\$	60139	61727	63318		
À :	A	62063	63702	65344		
	X	62923	64457	65980	67509	
	B	64685	66262	67827	69399	
	C	66302	67919	69523	71134	

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X			61715	63668	65619
	B			63443	65451	67456
	C			65029	67087	69142

De :	\$	64502	66379	68258		
À :	A	66566	68503	70442		
	X	67572	69521	71472	73423	
	B	69464	71468	73473	75479	
	C	71201	73255	75310	77366	

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X				69119	71397
	B				71054	73396
	C				72830	75231

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73668	75941	78216	80492	82761
	B	75731	78067	80406	82746	85078
	C	77624	80019	82416	84815	87205

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : ALBERTA

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	42512
À :	A	43872
	X	48805
	B	50172
	C	51426

NU-CHN-1

De :	\$	45852	46395
À :	A	47319	47880
	X	52253	52813
	B	53716	54292
	C	55059	55649

NU-CHN-2

De :	\$	46938	48017	49103	50184	51264
À :	A	48440	49554	50674	51790	52904
	X					53374
	B					54868
	C					56240

De :	\$	52348				
À :	A	54023				
	X	54487	55608	56725	57838	58957
	B	56013	57165	58313	59457	60608
	C	57413	58594	59771	60943	62123

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821		53148
À :	A	50740	52116	53479		54849
	X			53665	54749	55832
	B			55168	56282	57395
	C			56547	57689	58830

De :	\$	54469	55795			
À :	A	56212	57580			
	X	56909	57988	59074	60159	
	B	58502	59612	60728	61843	
	C	59965	61102	62246	63389	

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55515	56693	57866
	B			57069	58280	59486
	C			58496	59737	60973

De :	\$	56653	58062	59476		
À :	A	58466	59920	61379		
	X	59042	60218	61392	62563	63737
	B	60695	61904	63111	64315	65522
	C	62212	63452	64689	65923	67160

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58300	59656	61018
	B			59932	61326	62727
	C			61430	62859	64295

De :	\$	60139	61727		63318	
À :	A	62063	63702		65344	
	X	62375	63735	65102	66457	67817
	B	64122	65520	66925	68318	69716
	C	65725	67158	68598	70026	71459

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X			61392	63057	64726
	B			63111	64823	66538
	C			64689	66444	68201

De :	\$		64502	66379	68258	
À :	A		66566	68503	70442	
	X	66398	68060	69727	71399	73063
	B	68257	69966	71679	73398	75109
	C	69963	71715	73471	75233	76987

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X			68110	70030	71950
	B			70017	71991	73965
	C			71767	73791	75814

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73882	75787	77712	79630	81539
	B	75951	77909	79888	81860	83822
	C	77850	79857	81885	83907	85918

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	43800
À :	A	45202
	X	50136
	B	51540
	C	52829

NU-CHN-1

De :	\$	47283	47910
À :	A	48796	49443
	X		53731 54377
	B		55235 55900
	C		56616 57298

NU-CHN-2

De :	\$	48542	49795	51055	52312	53567
À :	A	50095	51388	52689	53986	55281
	X				55029	56322
	B				56570	57899
	C				57984	59346

De :	\$	54828			
À :	A	56582			
	X	57623	58919	60215	61516
	B	59236	60569	61901	63238
	C	60717	62083	63449	64819

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X				55412	56676
	B				56964	58263
	C				58388	59720

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57938	59200	60460	61723	62987
	B	59560	60858	62153	63451	64751
	C	61049	62379	63707	65037	66370

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X					57230
	B					58832
	C					60303

De :	\$	56653	58062		59476	
À :	A	58466	59920		61379	
	X	58586	59933	61294	62645	63997
	B	60226	61611	63010	64399	65789
	C	61732	63151	64585	66009	67434

De :	\$		
À :	A		
	X	65346	66700
	B	67176	68568
	C	68855	70282

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X				59956	61492
	B				61635	63214
	C				63176	64794

De :	\$	60139	61727	63318		
À :	A	62063	63702	65344		
	X	63022	64559	66089	67629	69164
	B	64787	66367	67939	69523	71101
	C	66407	68026	69637	71261	72879

De :	\$		
À :	A		
	X	70697	
	B	72677	
	C	74494	

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866	60742	62623
À :	A	56875	58813	60750	62686	64627
	X				62987	64820
	B				64751	66635
	C				66370	68301

De :	\$	64502		66379	68258	
À :	A	66566		68503	70442	
	X	66660	68493	70333	72170	74009
	B	68526	70411	72302	74191	76081
	C	70239	72171	74110	76046	77983

De :	\$	
À :	A	
	X	75846
	B	77970
	C	79919

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X				69516	71613
	B				71462	73618
	C				73249	75458

De :	\$	70795	72894	74997		
À :	A	73060	75227	77397		
	X	73712	75808	77906	80002	82097
	B	75776	77931	80087	82242	84396
	C	77670	79879	82089	84298	86506

De :	\$	
À :	A	
	X	84193
	B	86550
	C	88714

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$					
À :	A					
	X	89025				
	B	91518				
	C	93806				

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (CHN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

RÉGION : YUKON ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	41983
À :	A	43326
	X	48260
	B	49611
	C	50851

NU-CHN-1

De :	\$	45277	45788	46299		
À :	A	46726	47253	47781		
	X			51661	52188	52715
	B			53108	53649	54191
	C			54436	54990	55546

NU-CHN-2

De :	\$	46302	47321	48344	49369	50392
À :	A	47784	48835	49891	50949	52005
	X					52719
	B					54195
	C					55550

De :	\$	51411	52437	53463		
À :	A	53056	54115	55174		
	X	53769	54825	55883	56939	57990
	B	55275	56360	57448	58533	59614
	C	56657	57769	58884	59996	61104

De :	\$					
À :	A					
	X	59049	60108			
	B	60702	61791			
	C	62220	63336			

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821		53148
À :	A	50740	52116	53479		54849
	X			53787	54830	55879
	B			55293	56365	57444
	C			56675	57774	58880

De :	\$	54469	55795			
À :	A	56212	57580			
	X	56918	57966	59014	60059	61103
	B	58512	59589	60666	61741	62814
	C	59975	61079	62183	63285	64384

De :	\$					
À :	A					
	X	62147				
	B	63887				
	C	65484				

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X			55541	56665	57782
	B			57096	58252	59400
	C			58523	59708	60885

De :	\$	56653	58062		59476	
À :	A	58466	59920		61379	
	X	58892	60014	61136	62258	63378
	B	60541	61694	62848	64001	65153
	C	62055	63236	64419	65601	66782

De :	\$					
À :	A					
	X	64495	65611			
	B	66301	67448			
	C	67959	69134			

NU-CHN-5

De :	\$	52199	53789	55378	56965	58558
À :	A	53869	55510	57150	58788	60432
	X			58173	59442	60705
	B			59802	61106	62405
	C			61297	62634	63965

De :	\$		60139	61727	63318	
À :	A		62063	63702	65344	
	X	61970	63234	64507	65768	67036
	B	63705	65005	66313	67610	68913
	C	65298	66630	67971	69300	70636

De :	\$		
À :	A		
	X	68300	69565
	B	70212	71513
	C	71967	73301

NU-CHN-6

De :	\$	55111	56989	58866		60742
À :	A	56875	58813	60750		62686
	X			61103	62612	64131
	B			62814	64365	65927
	C			64384	65974	67575

De :	\$	62623	64502	66379		68258
À :	A	64627	66566	68503		70442
	X	65639	67147	68663	70162	71670
	B	67477	69027	70586	72127	73677
	C	69164	70753	72351	73930	75519

De :	\$		
À :	A		
	X	73177	74685
	B	75226	76776
	C	77107	78695

NU-CHN-7

De :	\$	60290	62387	64493	66594	68580
À :	A	62219	64383	66557	68725	70775
	X			67379	69106	70828
	B			69266	71041	72811
	C			70998	72817	74631

De :	\$		70795	72894	74997	
À :	A		73060	75227	77397	
	X	72557	74280	76007	77730	79456
	B	74589	76360	78135	79906	81681
	C	76454	78269	80088	81904	83723

De :	\$	
À :	A	
	X	81175
	B	83448
	C	85534

NU-CHN-8

De :	\$	66128	68486	70851		73208
À :	A	68244	70678	73118		75551
	X		70828	73182	75532	77886
	B		72811	75231	77647	80067
	C		74631	77112	79588	82069

De :	\$	75573	77931	79921	81915	
À :	A	77991	80425	82478	84536	
	X	80006		82588	84939	86983
	B	82246		84900	87317	89419
	C	84302		87023	89500	91654

De :	\$	
À :	A	
	X	89025
	B	91518
	C	93806

**** APPENDICE « A-3 »**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES CONSEILLÈRES (CON)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

SOUS GROUPE : INFIRMIÈRES CONSEILLÈRES (CON)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CON-1

De :	\$	63994	65992	67979	69970	71960
À :	A	66042	68104	70154	72209	74263
	B	67891	70011	72118	74231	76342
	C	69588	71761	73921	76087	78251
De :	\$	73952	75943	77931	79921	81915
À :	A	76318	78373	80425	82478	84536
	B	78455	80567	82677	84787	86903
	C	80416	82581	84744	86907	89076

**** APPENDICE « A-4 »**

**NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN EN
INSTANCE D'IMMATRICULATION
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION**Ontario**

De :	\$	41983
À :	A	43326
	X	45202
	Y	50136
	B	51540
	C	52829

Manitoba

De :	\$	42512
À :	A	43872
	X	45202
	Y	50136
	B	51540
	C	52829

Alberta

De :	\$	42512
À :	A	43872
	X	45202
	Y	50136
	B	51540
	C	52829

Colombie-Britannique

De :	\$	43800
À :	A	45202
	X	45202
	Y	50136
	B	51540
	C	52829

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN-1
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CHN-1

Ontario

De :	\$	45277	45788	46299	
À :	A	46726	47253	47781	
	X		48796	49443	
	Y			53731	54377
	B			55235	55900
	C			56616	57298

Manitoba

De :	\$	45852	46395		
À :	A	47319	47880		
	X	48796	49443		
	Y		53731	54377	
	B		55235	55900	
	C		56616	57298	

Alberta

De :	\$	45852	46395	
À :	A	47319	47880	
	X	48796	49443	
	Y		53731	54377
	B		55235	55900
	C		56616	57298

Colombie-Britannique

De :	\$	47283	47910	
À :	A	48796	49443	
	X	48796	49443	
	Y		53731	54377
	B		55235	55900
	C		56616	57298

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN-2
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Z) Restructuration - Santé Canada - En vigueur à compter de la date de signature, le 24 décembre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CHN-2

Ontario

De :	\$	46302	47321	48344	49369	50392
À :	A	47784	48835	49891	50949	52005
	X			50095	51388	52689
	Y					
	B					
	Z					55271
	C					56653

De :	\$	51411	52437	53463		
À :	A	53056	54115	55174		
	X	53986	55281	56582		
	Y	55029	56322	57623	58919	60215
	B	56570	57899	59236	60569	61901
	Z	56570	57899	59236	60569	61901
	C	57984	59346	60717	62083	63449

De :	\$	
À :	A	
	X	
	Y	61516
	B	63238
	Z	63238
	C	64819

Manitoba

De :	\$	46938	48017	49103	50184	51264
À :	A	48440	49554	50674	51790	52904
	X	50095	51388	52689	53986	55281
	Y				55029	56322
	B				56570	57899
	Z			55271	56570	57899
	C			56653	57984	59346

De :	\$	52348				
À :	A	54023				
	X	56582				
	Y	57623	58919	60215	61516	
	B	59236	60569	61901	63238	
	Z	59236	60569	61901	63238	
	C	60717	62083	63449	64819	

Alberta

De :	\$	46938	48017	49103	50184	51264
À :	A	48440	49554	50674	51790	52904
	X	50095	51388	52689	53986	55281
	Y				55029	56322
	B				56570	57899
	Z			55271	56570	57899
	C			56653	57984	59346

De :	\$	52348			
À :	A	54023			
	X	56582			
	Y	57623	58919	60215	61516
	B	59236	60569	61901	63238
	Z	59236	60569	61901	63238
	C	60717	62083	63449	64819

Colombie-Britannique

De :	\$	48542	49795	51055	52312	53567
À :	A	50095	51388	52689	53986	55281
	X	50095	51388	52689	53986	55281
	Y				55029	56322
	B				56570	57899
	Z			55271	56570	57899
	C			56653	57984	59346

De :	\$	54828			
À :	A	56582			
	X	56582			
	Y	57623	58919	60215	61516
	B	59236	60569	61901	63238
	Z	59236	60569	61901	63238
	C	60717	62083	63449	64819

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN-3
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Z) Restructuration - Santé Canada - En vigueur à compter de la date de signature, le 24 décembre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CHN-3

De :	\$	49167	50500	51821	53148	54469
À :	A	50740	52116	53479	54849	56212
	X	50740	52116	53479	54849	56212
	Y				55412	56676
	B				56964	58263
	Z			55694	56964	58263
	C			57086	58388	59720

De :	\$	55795				
À :	A	57580				
	X	57580				
	Y	57938	59200	60460	61723	62987
	B	59560	60858	62153	63451	64751
	Z	59560	60858	62153	63451	64751
	C	61049	62379	63707	65037	66370

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN-4
DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTAIRES
ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2000
- X) Harmonisation salariale - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Y) Taux nationaux - Santé Canada - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001
- Z) Restructuration - Santé Canada - En vigueur à compter de la date de signature, le 24 décembre 2001
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

NU-CHN-4

De :	\$	49583	50994	52411	53825	55237
À :	A	51170	52626	54088	55547	57005
	X	51170	52626	54088	55547	57005
	Y					57230
	B					58832
	Z				57470	58832
	C				58907	60303

De :	\$	56653	58062		59476	
À :	A	58466	59920		61379	
	X	58466	59920		61379	
	Y	58586	59933	61294	62645	63997
	B	60226	61611	63010	64399	65789
	Z	60226	61611	63010	64399	65789
	C	61732	63151	64585	66009	67434

De :	\$		
À :	A		
	X		
	Y	65346	66700
	B	67176	68568
	Z	67176	68568
	C	68855	70282

****APPENDICE « A-5 »**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)
(en dollars)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : ATLANTIQUE

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	44669
C	45786

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	47618	48237	48854
C	48808	49443	50075

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	48844	50076	51309	52533	53763
C	50065	51328	52592	53846	55107

B	54999	56234
C	56374	57640

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	52161	53575	54976	56385	57786
C	53465	54914	56350	57795	59231
B	59192				
C	60672				

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	52603	54100	55602	57102	58601
C	53918	55453	56992	58530	60066
B	60103	61598	63098		
C	61606	63138	64675		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	55377	57064	58750	60434	62124
C	56761	58491	60219	61945	63677
B	63801	65486	67174		
C	65396	67123	68853		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	58468	60460	62451	64441	66437
C	59930	61972	64012	66052	68098
B	68430	70421	72414		
C	70141	72182	74224		

NU-CHN-7

B	63961	66186	68421	70649	72757
C	65560	67841	70132	72415	74576
B	75106	77333	79564		
C	76984	79266	81553		

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : QUÉBEC

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	48195
C	49400

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	51518	52190
C	52806	53495

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	52854	54187	55525	56863	58196
C	54175	55542	56913	58285	59651

B	59536	60867	62209
C	61024	62389	63764

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	53392	54689	55992	57288	58589
C	54727	56056	57392	58720	60054

B	59884	61188	62492	63789
C	61381	62718	64054	65384

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	55312	56683	58052	59418	60789
C	56695	58100	59503	60903	62309
B	62159	63527	64893	66264	67634
C	63713	65115	66515	67921	69325

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	58192	59700	61204	62715	64220
C	59647	61193	62734	64283	65826
B	65728	67234	68728	70232	71740
C	67371	68915	70446	71988	73534

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	61394	63126	64862	66595	68326
C	62929	64704	66484	68260	70034
B	70064	71794	73528	75263	76996
C	71816	73589	75366	77145	78921

NU-CHN-7

B	67884	69871	71852	73842	75830
C	69581	71618	73648	75688	77726
B	77818	79803	81797	83779	85770
C	79763	81798	83842	85873	87914

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : ONTARIO

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	49611
C	50851

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	53108	53649	54191
C	54436	54990	55546

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	54195	55275	56360	57448	58533
C	55550	56657	57769	58884	59996

B	59614	60702	61791
C	61104	62220	63336

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	55293	56365	57444	58512	59589
C	56675	57774	58880	59975	61079

B	60666	61741	62814	63887
C	62183	63285	64384	65484

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	57096	58252	59400	60541	61694
C	58523	59708	60885	62055	63236
B	62848	64001	65153	66301	67448
C	64419	65601	66782	67959	69134

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59802	61106	62405	63705	65005
C	61297	62634	63965	65298	66630
B	66313	67610	68913	70212	71513
C	67971	69300	70636	71967	73301

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	62814	64365	65927	67477	69027
C	64384	65974	67575	69164	70753
B	70586	72127	73677	75226	76776
C	72351	73930	75519	77107	78695

NU-CHN-7

B	69266	71041	72811	74589	76359
C	70998	72817	74631	76454	78268
B	78135	79906	81681	83448	
C	80088	81904	83723	85534	

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION: MANITOBA

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	50172
C	51426

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	53716	54292
C	55059	55649

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	54868	56013	57165	58313	59457
C	56240	57413	58594	59771	60943

B	60608
C	62123

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	55168	56282	57395	58502	59612
C	56547	57689	58830	59965	61102

B	60728	61843
C	62246	63389

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	57069	58280	59486	60695	61904
C	58496	59737	60973	62212	63452
B	63111	64315	65522		
C	64689	65923	67160		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59932	61326	62727	64122	65520
C	61430	62859	64295	65725	67158
B	66925	68318	69716		
C	68598	70026	71459		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	63111	64823	66538	68257	69966
C	64689	66444	68201	69963	71715
B	71679	73398	75109		
C	73471	75233	76987		

NU-CHN-7

B	69981	71991	73965	75939	77909
C	71731	73791	75814	77837	79857
B	79888	81860	83822		
C	81885	83907	85918		

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : SASKATCHEWAN

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	49447
C	50683

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	52912	53521
C	54235	54859

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	54124	55338	56553	57771	58980
C	55477	56721	57967	59215	60455

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	54765	55944	57126	58308	59483
C	56134	57343	58554	59766	60970

B	60658
C	62174

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	56846	58158	59472	60777	62092
C	58267	59612	60959	62296	63644

B	63400	64717
C	64985	66335

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59972	61543	63115	64685	66262
C	61471	63082	64693	66302	67919
B	67827	69399			
C	69523	71134			

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	63443	65451	67456	69464	71468
C	65029	67087	69142	71201	73255
B	73473	75479			
C	75310	77366			

NU-CHN-7

B	71054	73396	75731	78067	80406
C	72830	75231	77624	80019	82416
B	82746	85078			
C	84815	87205			

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : ALBERTA

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	50172
C	51426

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	53716	54292
C	55059	55649

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B	54868	56013	57165	58313	59457
C	56240	57413	58594	59771	60943

B	60608
C	62123

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B	55168	56282	57395	58502	59612
C	56547	57689	58830	59965	61102

B	60728	61843
C	62246	63389

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	57069	58280	59486	60695	61904
C	58496	59737	60973	62212	63452
B	63111	64315	65522		
C	64689	65923	67160		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59932	61326	62727	64122	65520
C	61430	62859	64295	65725	67158
B	66925	68318	69716		
C	68598	70026	71459		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	63111	64823	66538	68257	69966
C	64689	66444	68201	69963	71715
B	71679	73398	75109		
C	73471	75233	76987		

NU-CHN-7

B	70017	71991	73965	75951	77909
C	71767	73791	75814	77850	79857
B	79888	81860	83822		
C	81885	83907	85918		

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN DANS
LES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2),
ET POUR LES NU-CHN ET NU-HOS EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001**
- Z) Restructuration - Santé Canada - En vigueur à compter de la date de signature, le 24 décembre 2001**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002**

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B	51540
C	52829

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B	55235	55900
C	56616	57298

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B		56570	57899	59236	60569
Z	55271(*)	56570	57899	59236	60569
C	56653(*)	57984	59346	60717	62083

B	61901	63238
Z	61901	63238
C	63449	64819

(*) S'applique seulement aux infirmières de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC type 1 et 2)

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B		56964	58263	59560	60858
Z	55694(*)	56964	58263	59560	60858
C	57086(*)	58388	59720	61049	62379
B	62153	63451	64751		
Z	62153	63451	64751		
C	63707	65037	66370		

(*) S'applique seulement aux infirmières de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC type 1 et 2)

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B		58832	60226	61611	63010
Z	57470(*)	58832	60226	61611	63010
C	58907(*)	60303	61732	63151	64585
B	64399	65789	67176	68568	
Z	64399	65789	67176	68568	
C	66009	67434	68855	70282	

(*) S'applique seulement aux infirmières de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC type 1 et 2)

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

Note : les taux NU-HOS-5/NU-CHN-5 à NU-HOS-8/NU-CHN-8 inclusivement, ne s'appliquent pas aux infirmières de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC type 1 et 2)

B	61635	63214	64787	66367	67939
C	63176	64794	66407	68026	69637
B	69523	71101	72677		
C	71261	72879	74494		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	64751	66635	68526	70411	72302
C	66370	68301	70239	72171	74110

B	74191	76081	77970		
C	76046	77983	79919		

NU-CHN-7

B	71462	73618	75776	77931	80087
C	73249	75458	77670	79879	82089

B	82242	84396	86550		
C	84298	86506	88714		

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302

B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES
INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES
(HOS & CHN)

(Les taux rétroactifs apparaissent dans les Appendices A-1, A-2 et A-4)

RÉGION : YUKON ET LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2001

C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2002

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

B 49611

C 50851

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

B 53108 53649 54191

C 54436 54990 55546

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

B 54195 55275 56360 57448 58533

C 55550 56657 57769 58884 59996

B 59614 60702 61791

C 61104 62220 63336

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

B 55293 56365 57444 58512 59589

C 56675 57774 58880 59975 61079

B 60666 61741 62814 63887

C 62183 63285 64384 65484

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

B	57096	58252	59400	60541	61694
C	58523	59708	60885	62055	63236
B	62848	64001	65153	66301	67448
C	64419	65601	66782	67959	69134

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

B	59802	61106	62405	63705	65005
C	61297	62634	63965	65298	66630
B	66313	67610	68913	70212	71513
C	67971	69300	70636	71967	73301

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

B	62814	64365	65927	67477	69027
C	64384	65974	67575	69164	70753
B	70586	72127	73677	75226	76776
C	72351	73930	75519	77107	78695

NU-CHN-7

B	69266	71041	72811	74589	76360
C	70998	72817	74631	76454	78269
B	78135	79906	81681	83448	
C	80088	81904	83723	85534	

NU-CHN-8

B	72811	75231	77647	80067	82246
C	74631	77112	79588	82069	84302
B	84900	87317	89419	91518	
C	87023	89500	91654	93806	

**** APPENDICE « A-6 »****NU – GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES
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 pour les employés aux niveaux NU-HOS-1 et NU-CHN-1 est de six (6) mois. Un employé 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 employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-HOS-2 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-8 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.
3. 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 19 avril 1982, 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 d'application citée précédemment, demeure inchangée.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

4. Tous les employés qui sont rémunérés en instance d'immatriculation, aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-8 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 et C au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

RESTRUCTURATION

5. Tous les employés en instance d'immatriculation, aux niveaux NU-HOS 1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-8 pour qui une harmonisation salariale est en vigueur au 1^{er} octobre 2001 passeront à l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.
6. Les employés aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-8 qui étaient rémunérés au maximum de leur niveau pendant plus de douze (12) mois au 1^{er} octobre 2001 passeront au prochain taux d'augmentation salariale à compter du 1^{er} octobre 2001.

NIVEAU NU-CHN À SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES

7. Tous les employés de Santé Canada en instance d'immatriculation et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas a), b) et c) pour qui une harmonisation salariale entre en vigueur au 1^{er} octobre 2001 passeront à l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération

ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.

- 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 Santé Canada.
8. Tous les employés de Santé Canada en instance d'immatriculation et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 6a), b) et c) pour qui un taux national est en vigueur au 1^{er} octobre 2001 passeront à l'échelle de taux Y à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.
 9. Les employés de Santé Canada aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 6a), b) et c) qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle salariale pour leur niveau pendant plus de douze (12) mois au 1^{er} octobre 2001 passeront au prochain taux de rémunération à l'échelle de taux Y en vigueur au 1^{er} octobre 2001.
 10. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination à Santé Canada aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1

et 2) comme il est défini aux alinéas 6a), b) et c) seront rémunérés au moment de la nomination selon l'échelle salariale qui s'applique à l'échelle de taux Z figurant à l'appendice « A » :

- a) l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1^{er}) échelon;
 - b) l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2^e) échelon;
 - c) l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommé au troisième (3^e) 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 (1^{ère}) NOMINATION

- 11. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-3 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-3 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 (1^{er}) échelon du niveau NU-HOS-1 ou au premier (1^{er}) échelon du niveau NU-CHN-1;

- b) une infirmière nommée aux niveaux NU-HOS-2, NU-CHN-2, NU-HOS-3 ou NU-CHN-3, 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 (1^{er}) échelon;
 - (ii) l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2^e) échelon;
 - (iii) l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommée au troisième (3^e) 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.

12. **Taux de rémunération au moment d'une mutation entre régions**

Lors d'une mutation, sauf dans le cas d'une affectation temporaire, le taux de rémunération de l'employé est rajusté au taux correspondant de l'échelle déterminée par les années de service et d'expérience, et ces rajustements ne modifient pas la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.

13. **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 « B »**INDEMNITÉS DE RESPONSABILITÉ ET DE FORMATION -
GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES**

Aux fins de la rémunération, les taux annuels de rémunération des niveaux du groupe Sciences infirmières stipulés à l'appendice « A » sont modifiés par l'addition des montants précisés ci-dessous dans la colonne II compte tenu des circonstances exposées dans la colonne I.

Colonne I	Colonne II
A. Indemnités de responsabilité	
Lorsque les fonctions normales du niveau NU-HOS-5 comprennent, à titre continu, les fonctions de directeur adjoint des soins infirmiers dans l'hôpital suivant :	
Hôpital de la zone de Sioux-Lookout - Sioux-Lookout (Ontario)	1 300 \$
B. Indemnités de formation	
Lorsque les éléments suivants de formation en sciences infirmières ou d'instruction postsecondaire en sciences infirmières sont utilisés dans l'exercice de leurs fonctions :	
**	
a) Cours reconnu de formation spécialisée y compris le cours d'habiletés cliniques, 3 à 6 mois.	550 \$
**	
b) Cours reconnu de formation spécialisée, 7 à 12 mois.	850 \$

**

- | | | |
|----|---|----------|
| c) | (i) Cours universitaire d'une année en administration, enseignement et surveillance, gérontologie, gestion des services de santé 1, gestion des services de santé 2, hygiène publique, milieu clinique, organisation des soins et éducation, psychiatrie, santé communautaire, santé mentale, sciences infirmières ou dans n'importe quel autre domaine d'études connexe et approuvé par l'employeur. | 1 500 \$ |
| | (ii) Deux cours universitaires d'une année tel que décrit en (i). | 2 000 \$ |
| | (iii) Trois cours universitaires d'une année tel que décrit en (i). | 2 500 \$ |

**

- | | | |
|----|---------------------------------------|----------|
| d) | Baccalauréat en sciences infirmières. | 3 000 \$ |
|----|---------------------------------------|----------|

**

- | | | |
|----|---|----------|
| e) | Maîtrise en sciences infirmières ou dans n'importe quel autre domaine d'études relié à la santé approuvé par l'employeur. | 3 500 \$ |
|----|---|----------|

Conformément au paragraphe B, une (1) seule indemnité est versée pour la plus haute qualification pertinente.

****APPENDICE « C »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU GROUPE MD**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité aux employés MD qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4, ainsi qu'aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2, 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 ci-après :
 - a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88).

	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	13 850 \$	53,09 \$
MD-MOF-2	14 100 \$	54,05 \$
MD-MOF-3	15 150 \$	58,07 \$
MD-MOF-4	23 750 \$	91,04 \$
MD-MSP-1	15 150 \$	58,07 \$
MD-MSP-2	23 750 \$	91,04 \$

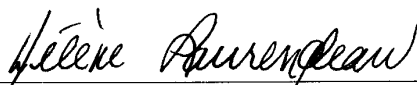
- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.

3. Les employés MD à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et/ou celles prévues aux appendices « D » et « K » dans la mesure où il satisfait aux conditions de tous les appendices en question.
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présente protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
7. Le présente protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.


SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Steve Hindle


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « D »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR LES PSYCHIATRES MÉDICO-LÉGAUX
MEMBRES DU SOUS-GROUPE MD-MSP**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de psychiatre médico-légaux au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les psychiatres médico-légaux qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, les psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés recevront le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MSP-1	54 250 \$	207,95 \$
MD-MSP-2	50 800 \$	194,73 \$

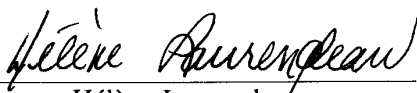
- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 45.08, 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 ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.
 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
 7. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

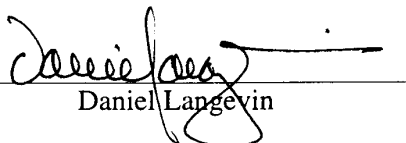
SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Steve Hindle


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « E »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 poste de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
- b) La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 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 ces employés, c.-à-d., des NU-CHN de Santé Canada embauchés à compter de la signature de la présente convention sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- 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 deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$), payable après douze (12) mois.

INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT	
Dans le mois d'embauche : 2 250 \$	Douze (12) mois après l'embauche : 2 250 \$

- 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 trente-sept 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 dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.
- e) L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

- f) L'employé dont l'emploi cesse avant la fin de 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 Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.
5. 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.
6. Un employé ne peut pas 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.

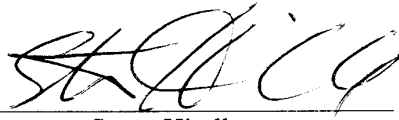
7. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
8. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
9. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.


SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Steve Hindle


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN de Santé 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 NU-CHN au sein du groupe Services de santé.

- b) La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
NU-CHN	4 500 \$	17,25 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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 à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
- f) 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 comporte en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine sur une base annuelle.
- g) 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. 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 Santé Canada.

4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.


5. 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 cours d'habiletés cliniques dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
6. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
7. 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.
8. 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.
9. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
10. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

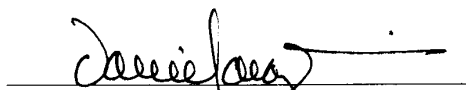
SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Steve Hindle


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « G »**

**PROCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 NU-CHN-2, les NU-CHN-3 et les NU-CHN-4 de Santé 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 NU-CHN-5 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ POUR RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE	
Montant annuel : 6 000 \$	Montant quotidien : 23 \$

- c) L'indemnité stipulée ci-dessus 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. 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").

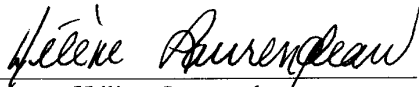
- b) « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
 - c) On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des communautés semi-isolées (type 3 d'après la liste du SATC) lorsque l'employeur pense qu'il a besoin de le faire.
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 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).
6. **NU-CHN qui touchent déjà une indemnité**
- a) Les NU-CHN qui touchent déjà une indemnité pour rôle élargi à la signature de la présente convention et qui n'ont pas encore passé le cours d'habiletés cliniques 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 cours d'habiletés cliniques, 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.
7. L'employeur tâchera de faire en sorte que les infirmières appelées à remplir des fonctions élargies puissent suivre le cours d'habiletés cliniques dans l'année suivant leur nomination.
8. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
9. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

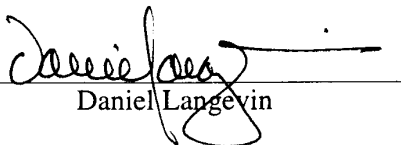
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



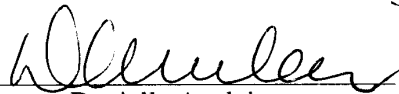
Hélène Laurendeau



Steve Hindle



Daniel Langevin



Danielle Auclair

****APPENDICE « H »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES 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 NU-CHN 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 NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a) À compter du premier (1^{er}) 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
Infirmière responsable	6 000 \$	23 \$

- c) L'indemnité stipulée ci-dessus 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 ci-dessus 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);

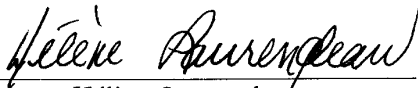
ou

- 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.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



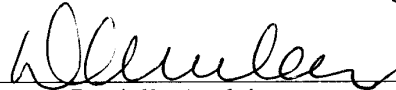
Hélène Laurendeau



Steve Hindle



Daniel Langevin



Danielle Auclair

APPENDICE « I »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
VOYAGE POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ 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 d'un voyage aux NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des postes infirmiers situés dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations et qui exercent les fonctions de NU-CHN au sein du groupe Services de santé, aux conditions stipulées dans le paragraphe « Application » ci-dessous..

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).

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 un voyage 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 et de l'alinéa 4a), on doit inclure les mois d'emploi continus à compter d'octobre 1999 inclusivement.
 - c) Aux fins du paragraphe 3, la période de temps consacrée au cours obligatoire d'habiletés cliniques n'est pas considéré comme une interruption de la période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.
 - d) Aux fins de l'alinéa 4a), la période de temps consacrée au cours obligatoire d'habiletés cliniques ne peut être inclus 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 aller-retour 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 sous-alinéa 5a)(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

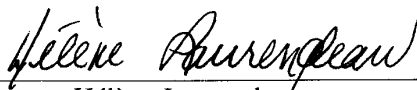
- a) « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphones et de radio où il n'y a aucun accès routier ("remote community").

- 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 Santé 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.

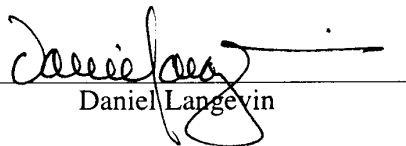
SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Steve Hindle


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « J »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES 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 psychologues (PS) certifiés titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise au Service correctionnel du Canada (SCC) 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 seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE			
Psychologues certifiés titulaires d'un doctorat			
Montant annuel :	12 000 \$	Montant quotidien :	46 \$
Psychologues certifiés titulaires d'une maîtrise			
Montant annuel :		Montant quotidien :	
Région du Pacifique :	6 000 \$	Région du Pacifique :	23 \$
Région des Prairies :	6 000 \$	Région des Prairies :	23 \$
Région de l'Ontario :	6 000 \$	Région de l'Ontario :	23 \$
Région du Québec :	2 000 \$	Région du Québec :	7,67 \$
Région de l'Atlantique :	4 000 \$	Région de l'Atlantique :	15,33 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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.

6. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Steve Hindle


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « K »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE MD-MOF 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 en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 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 ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	8 500 \$	32,58 \$
MD-MOF-2	10 000 \$	38,33 \$
MD-MOF-3	10 000 \$	40,25 \$
MD-MOF-4	11 000 \$	42,16 \$

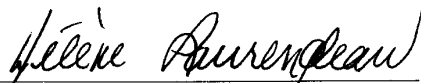
- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) 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 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés MD à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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 peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
7. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

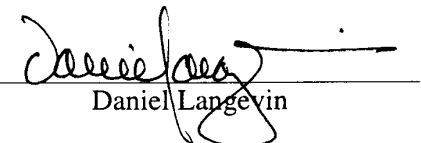
SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Steve Hindle


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « L »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE NU-HOS 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 NU-HOS-1 à NU-HOS-6 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 ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-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 ci-dessous 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
NU-HOS-1 à NU-HOS-6 :	4 500 \$	17,25 \$

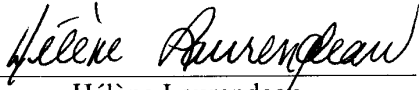
- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f) L'employé NU qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés NU à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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.

6. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



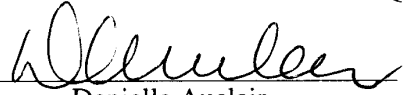
Hélène Laurendeau



Steve Hindle



Daniel Langevin



Danielle Auclair

****APPENDICE « M »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR CERTAINS PSYCHOLOGUES DE LA COMMISSION
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

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) du Centre de psychologie du personnel à la Commission de la fonction publique (CFP) 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 ci-après :
 - a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2003, 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 ci-dessous 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 quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
PS-2 – jusqu'à une (1) année de service :	2 000 \$	7,67 \$
PS-2 – après une (1) année de service :	3 750 \$	14,37 \$
PS-3 – jusqu'à une (1) année de service :	2 000 \$	7,67 \$
PS-3 – après une (1) année de service :	7 500 \$	28,75 \$
PS-4	7 500 \$	28,75 \$
PS-5	7 500 \$	28,75 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus 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) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à

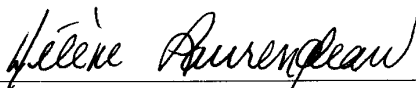
l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.

- f) L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.08, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
- 3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus 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.
- 6 Le présent protocole d'entente prend fin le 30 septembre 2003.

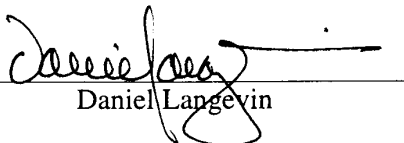
SIGNÉ À OTTAWA, le 24^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Steve Hindle


Daniel Langevin


Danielle Auclair

****APPENDICE « N »****LETTRE D'ENTENTE****GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ****OBJET : DEUXIÈME INFIRMIÈRE EN DISPONIBILITÉ POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS
ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

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 ci-dessus.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte à représentation égale qui se réunira à Winnipeg dans les quatre-vingt-dix jours (90) suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé. Le comité examinera la question et élaborera une directive pour la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI) sur la désignation d'une deuxième (2^e) infirmière en disponibilité pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées (types 1 et 2 telles que définies par le SATC) et pour les établissements qui dispensent, sur une base continue, des soins médicaux d'urgence et qui fournissent des services sur appel. On entend par « deuxième infirmière en disponibilité » toute autre infirmière en disponibilité. Le comité mixte déterminera entre autres les critères, l'application et la responsabilité, qui seront définis dans la directive sur la désignation d'une deuxième (2^e) infirmière en disponibilité.

Le ministère défraiera le salaire de quatre (4) infirmières, soit une infirmière de chacune des régions suivantes : Pacifique, Alberta, Manitoba et Ontario, pour une rencontre face à face de deux (2) jours ainsi que pour le temps de déplacements durant les heures normales de travail pour se rendre à la réunion et en revenir.

Le comité recommandera une directive de la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI), qui devra être publiée au plus tard six (6) mois après la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé.

****APPENDICE « O »**

**LETTRE D'ENTENTE
GROUPE DES 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 ci-dessus.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte à représentation égale qui se réunira dans les quatre-vingt-dix jours (90) suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé. Dans le but d'assurer l'uniformité d'application au sein des régions et des zones, le comité élaborera une politique ministérielle qui déterminera entre autres les critères, les principes, l'application et la responsabilité, qui sont définis dans le protocole d'entente sur les employés en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada.

Le comité recommandera une politique ministérielle qui devra être publiée au plus tard six (6) mois après la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé.

****APPENDICE « P »**

LETTRE D'ENTENTE

GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ

**OBJET : RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE MALADIE OU UNE
BLESSURE 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 ci-dessus.

Santé Canada accepte donc d'élaborer une politique sur le retour au travail après une maladie ou une blessure et s'engage à recourir à la collaboration active et soutenue des représentants de l'Institut pour effectuer cette tâche.

La politique prendra effet au plus tard six mois après la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé.

****APPENDICE « Q »****PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE GROUPE DES 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 »****PROCESSUS POUR DÉCIDER SI LES
INDEMNITÉS DE RECRUTEMENT, DE MAINTIEN
EN POSTE OU DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE
PEUVENT S'APPLIQUER À UNE COMMUNAUTÉ DE TYPE 3**

Le texte qui suit est une reproduction de la version française d'une note de service envoyée par Ian Potter, Sous-ministre adjoint de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI) de Santé Canada, aux Directeurs régionaux de la DGSPNI le 15 janvier 2002.

Au cours des dernières négociations contractuelles avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), on a relevé cinq communautés de type 3 en vertu du Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC)¹ dans lesquelles, selon le syndicat, les infirmières fournissent des soins 24 heures par jour, sept jours par semaine et assurent une gamme étendue de services dans les établissements de santé. Selon la convention collective, ces communautés n'étant pas désignées comme de type 1 ou 2 en vertu du SATC, le personnel infirmier ne recevra pas d'indemnités pour l'élargissement de son rôle professionnel, le recrutement ou le maintien en poste tant que l'employeur n'aura pas décidé d'étendre la prestation des indemnités.

Il existe un processus documenté permettant aux cadres supérieurs d'effectuer un examen complet et de décider si le niveau de services infirmiers dans une communauté de type 3 justifie la prestation de ces indemnités aux infirmières qui travaillent dans ces établissements. Ce processus n'a encore jamais été appliqué, et les préoccupations

1. Grassy Narrows, White Dog et New Osaburg, dans la région de l'Ontario et Jean D'Or et Garden River, dans la région de l'Alberta.

constantes du syndicat à l'égard de cinq communautés de type 3 demeurent donc sans réponse.

Pour résoudre ce problème, je propose que l'on adopte les mesures suivantes. En premier lieu, la demande d'extension des indemnités aux infirmières qui travaillent dans les communautés en question doit être déposée devant les Comités de consultation syndicale-patronale régionaux respectifs. Le directeur régional, l'agent régional des soins infirmiers et un représentant de l'IPFPC examineront les besoins en services infirmiers de chacune des communautés relevées par le syndicat en Alberta et en Ontario. Cet examen sera effectué dans les 90 jours suivant la signature de la nouvelle convention collective. Les résultats de l'examen ainsi que les recommandations qui en découleront seront communiqués par les directeurs régionaux au cours de la prochaine réunion du Comité exécutif de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI) conformément au processus élaboré en mai 2000 par la Direction générale. Le Comité exécutif prendra alors une décision finale.

En outre, pour m'assurer que le personnel des régions, à tous les niveaux de gestion, connaît le processus d'examen et de décision établi concernant le niveau de services infirmiers dans une communauté de type 3 et la prestation des indemnités aux infirmières, j'exposerai ce processus dans une note de service à l'intention des directeurs régionaux de la DGSPNI. Cette note de service sera distribuée à tous les gestionnaires dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective concernant les services de santé.

****APPENDICE « S »****RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS****TABLE DES MATIÈRES**

GÉNÉRALITÉS	317
** Application	317
** Convention collective	317
Objectifs	317
** Définitions	318
Autorisations	322
Contrôle	322
Documents de référence.....	323
Demandes de renseignements	324
PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS	324
** 1.1 Ministères	324
1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor.....	333
1.3 Commission de la fonction publique.....	333
1.4 Employés.....	335
PARTIE II AVIS OFFICIEL	336
** 2.1 Ministère.....	336
2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor.....	337
PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL	337
3.1 Généralités	337
PARTIE IV RECYCLAGE.....	338
** 4.1 Généralités	338
** 4.2 Employés excédentaires	339
** 4.3 Personnes mises en disponibilité	340
PARTIE V PROTECTION SALARIALE	341
5.1 Poste d'un niveau inférieur.....	341

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS.....	341
** 6.1 Généralités.....	341
6.2 Échange de postes.....	342
** 6.3 Options.....	344
6.4 Prime de maintien en fonction.....	347
PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION.....	350
** Préambule.....	350
7.1 Définitions.....	351
** 7.2 Généralités.....	351
7.3 Responsabilités.....	356
7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution.....	356
7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur.....	357
7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice.....	358
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération.....	358
7.8 Remboursement.....	359
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ.....	360
ANNEXE « A » – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION.....	362
ANNEXE « B »	363

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 la fonction publique 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 qu’à l’article 2 de la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique* et s’entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Avis de mise en disponibilité (*lay-off 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 des modes d’exécution (*alternative delivery initiative*) – Transfert d’une activité ou entreprise d’un secteur de la fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

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

Fonction publique (*Public Service*) – Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la partie I de l’annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

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

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 90 jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 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.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans la fonction publique 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 la fonction publique. 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 requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$.

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 dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe « B ».

Ministère d'accueil (*appointing department*) – Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé excédentaire ou en disponibilité, ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère d'attache (*home department*) – Ministère ou organisme qui déclare un employé excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (*accelerated lay-off*) – 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, 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, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la Directive concernant les voyages. 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.

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

Priorité d'employé excédentaire (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

Priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (*twelve-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, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pendant un an à compter de la mise en disponibilité ou de l'alinéa 11(2.01) ou de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un an à compter du licenciement.

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 équivalent 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 la fonction publique.

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 d'administration des priorités (*priority administration system*) – Système conçu par la CFP et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères 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 :

Code canadien du travail, Partie I.

Directive sur les voyages d'affaires, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.

Loi sur la gestion des finances publiques, article 11.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, article 29.

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, articles 48.1 et 49.

Politique sur le licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution, Manuel du Conseil du trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13.

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, articles 34, 35, 36, 37, 39 et 42.

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

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 Groupe des politiques de transition et de vie au travail, Direction des ressources humaines, 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 au bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères

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 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, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères 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 établissent au besoin des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs.

1.1.4 Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères 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 à la CFP.

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 à la partie 6.3 du 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 la fonction publique.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner 90 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 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 de la partie 6.3 du présent appendice à l'employé.

1.1.10 Le ministère informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

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

1.1.12 Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé est apte à être nommé à un

poste. S'il ne l'est pas, il informe ce dernier et l'Institut de sa recommandation et fait parvenir à l'employé lui-même copie de la recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé qu'il peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé.

1.1.13 Le ministère d'attache fournit à la CFP une déclaration 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.

1.1.14 Les ministères informent officiellement les employés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice « S » sur le « réaménagement des effectifs » de la présente convention collective s'applique.

1.1.15 Les administrateurs généraux appliquent du 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 ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.16 Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.17 La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalent 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 évitent de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.18 Les ministères 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.

1.1.19 Les ministères d'attache réinstallent leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

1.1.20 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.

1.1.21 Le ministère 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.

1.1.22 Aux fins de la directive sur la réinstallation, 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.

1.1.23 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 sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.24 Pour la période de priorité, les ministères d'attache prennent à leur charge le traitement, 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, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.25 Lorsqu'un employé excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé.

1.1.26 Les ministères 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.

1.1.27 Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du

présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

1.1.28 Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.29 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.

1.1.30 Les ministères peuvent mettre un employé excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

1.1.31 Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employés touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

1.1.32 Les ministères 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.

1.1.33 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 mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.34 Les ministères doivent présumer que les employés désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.35 Les ministères 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 soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;
- e) la préparation à une entrevue avec la CFP;
- f) les droits et obligations de l'employé;
- g) la situation actuelle de l'employé (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- h) les autres possibilités offertes à l'employé (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, démission, mise en disponibilité accélérée);

- i) les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
 - j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
 - k) 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);
 - l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
 - m) 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;
- et
- n) 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.

1.1.36 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employés en cause et par les ministères d'accueil.

1.1.37 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.

1.1.38 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.

1.2 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.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employés excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

1.3.2 Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

1.3.3 La CFP fait activement la promotion des compétences des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

1.3.4 Lorsque des ministères n'appliquent pas le présent appendice de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employés, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.3.5 Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employés excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

1.3.6 La CFP fournit aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

1.3.7 La CFP fournit directement à l'Institut des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports à l'Institut.

1.3.8 La Commission de la fonction publique décide si les employés sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Institut de sa décision.

1.3.9 Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

1.3.11 La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Institut, dans les cas où l'employé ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.4 Employés

1.4.1 Les employés ont le droit d'être représentés par l'Institut 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 et avec la CFP, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;

- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d. les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), 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 optants doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard 90 jours après déclaration de leur statut d'employé optant.

Partie II
Avis officiel

2.1 **Ministère**

**

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

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministre responsable informe confidentiellement le directeur, Groupe des politiques de transition et de vie au travail, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de 96 heures avant

l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

2.2.1 Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément à l'alinéa 2.1.2 ci-dessus, et au plus tard 48 heures avant l'annonce du réaménagement, le directeur, Groupe des politiques de transition et de vie au travail, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le premier dirigeant de l'Institut. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

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 offrent à tous les employés dont le poste sera transféré 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 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 peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

3.1.4 Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ministère 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 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 La CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

**

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux 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 le poste.

4.2.2 Le ministère 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 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 d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé 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(e) se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

**

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

- d) que le ministère d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par la CFP est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au

plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V

Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des 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 de l'alinéa 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 ci-dessous.

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura 90 jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 90 jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 90 jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 90 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé est inadmissible à ces options.

6.2 Échange de postes

6.2.1 Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

6.2.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.2.3 Seul l'employé optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée.

6.2.4 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 la fonction publique.

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

6.2.6 L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit 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 jours suivant l'échange de postes.

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

6.2.8 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux 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.

6.3 Options

6.3.1 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 mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze 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 mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de quatre-vingt-dix (90) jours mentionnée à l'alinéa 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 12 mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six 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 feront tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire et l'employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire 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.

ou

**

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 8 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé qui retient cette option :

- (i) choisit de démissionner de la fonction publique et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux 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 à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux 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 la fonction publique.

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

6.3.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.3.4 L'employé 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.

6.3.5 L'employé qui choisit l'option c)ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.3.6 Tous les employés optants ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

6.3.7 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, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I

de la *Loi sur les relations de travail 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.

**

6.3.8 Nonobstant l'article 6.3.7, 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.

6.3.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.3.10 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 12 mois devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.3.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 Les employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.4.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.4.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a) dans des régions éloignées du pays;
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 la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, 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 la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six 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.

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

- a) sont réinstallées ailleurs,
et
- b) que l'administrateur général du ministère 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.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, 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 la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.4.8 Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) lorsque l'administrateur général du ministère 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.

6.4.9 Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, 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 la fonction publique à la date du transfert, une somme équivalant à six 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 la fonction publique.

**

Uniquement à titre d'information pour les employés

Pour information à l'égard des avantages, se référer à l'article 11(10) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.1 Définitions

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

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

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2)(g.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.2 Généralités

**

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de Diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Institut.

L'avis à l'Institut comprendra :

- a) le programme à l'étude aux fins de diversification,
- b) la raison de la DME,

et

- c) le genre d'approche prévue pour la diversification.

Un comité conjoint RE-DME sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et l'Institut. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

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

1. **Commercialisation**

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., 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 (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. **Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d., 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 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 formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

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

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

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

- (ii) le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifie.
- (iii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- (iv) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (v) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- (vi) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- (vii) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- (i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- (ii) le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 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 ans;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;

(vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) **Catégorie 3 (maintien moindre)**

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne 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 catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

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 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 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 faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de

transition de catégorie 3, le ministère d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à 30 jours.

7.5 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 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 mois sauf si le fonctionnaire n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

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. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* s'appliqueront aux employés qui seront déclarés excédentaires.

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 d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est dire entre l'emploi dans la fonction publique 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 6.4, 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 de l'article 6.4 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 mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique 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 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 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'alinéa 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique 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 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 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 mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère 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 mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait dans la fonction publique 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 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 alinéas 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération le cas échéant, conformément aux alinéas 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite un section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*) 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 un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'alinéa 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention 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.

7.9.3 Si :

- a) les conditions énoncées à l'article 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 de l'article 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 la fonction 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 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
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les 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.